Arbeiterinnenschutz

in

gewerblichen und landwirtschaftlichen Betrieben in der Gegenwart

---

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der

Hohen Philosophischen Fakultät der Philipps-Universität zu Marburg

vorgelegt von

Käte Fischer
aus Pegau i. S.

Marburg 1929
Buchdruckerei Franz Fischer, Kugelgasse 1 (am Kalbstor)

Als Dissertation angenommen am 4. Februar 1929.
Berichterstatter: Herr Professor Dr. *Köppe.*
Tag der mündlichen Prüfung: 6 Februar 1929.

Gedruckt mit Genehmigung der Fakultät.

Gliederung.

Vorwort 1

I. Hauptteil: Die Grundlagen des Arbeiterinnenschutzes 1

A. Begriff und Wesen des Arbeiterinnenschutzes 1

B. Die Stellungnahme und die Argumente für und wider den Arbeiterinnenschutz 2

a) Die verschiedenen Möglichkeiten der Stellungnahme . 2

b) Die tatsächliche Stellungnahme verschiedener Parteien und Organisationen 5

C. Die Argumente für Arbeiterinnenschutz im einzelnen . . 10

a) Der Umfang und die Entwicklung der Frauenerwerbsarbeit 10

b) Die besondere Schutzbedürftigkeit der arbeitenden Frau, die zurückzuführen ist auf: 14

1. Vernachlässigung der Ausbildung weiblicher Arbeitskräfte 14

2. Gesundheitliche Gefahren der Industriearbeit . 15

3. Besondere seelische und sittliche Gefahren für die Arbeiterin 17

4. Gefahren der landwirtschaftlichen Arbeit für die Frau 18

II. Hauptteil: Sonderschutzmassnahmen für die arbeitende Frau in gewerblichen und landwirtschaftlichen Betrieben 21

A. Die verschiedenen Arten von Arbeiterinnensonderschutz . 21

a) Die staatliche Schutzgesetzgebung 21

b) Die durch soziale Selbsthilfe erzielten Schutzbestimmungen 22

c) Freiwillige Schutzmassnahmen der Arbeitgeber . . . 27

B. Die Arbeitsverbote 27

a) Das Verbot der Nachtarbeit 27

b) Die Verbote für bestimmte Arbeitszweige und Arbeitsverrichtungen 30

C. Berufsberatung und Berufsausbildung von Arbeiterinnen . 35
D. Die Regelung der Arbeitszeit, Arbeitsruhe und Pausen . 42
E. Die besonderen Leistungen der Sozialversicherung für Schwangere, Wöchnerinnen und stillende Mütter 51
F. Sondereinrichtungen der Einzelbetriebe für Arbeiterinnen und deren Kinder 54
G. Das weibliche Arbeitsinspektorat 62
Schluss: Zusammenfassung 68

Benutzte Literatur.

Amtliche Drucksachen und Stenographische Berichte des Reichstags. 3. Wahlperiode 1924—27.

Bauer, St., Arbeiterschutzgesetzgebung (im Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Aufl.) Jena 1923.

Bericht des Direktors des Internationalen Arbeitsamts an die 10. Internstionale Arbeitskonferenz, Genf 1927.

Bericht für den Enqueteausschuss zur Untersuchung der Erzeugungs- und Absatzbedingungen der deutschen Wirtschaft. Berlin 1928.

Berufsberatung, Berufsauslese, Berufsausbildung (32. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt), Berlin 1925.

La convention internationale et les lois nationales concernant la maternité Genf 1927.

Crofts, M., Women Under English Law. London 1927.

Dresel, G., Der Arzt in der ländlichen Berufsberatung (in: Die Berufsberatung auf dem Lande, Schrift des Rheinischen Vereins für ländliche Wohlfahrts- und Heimatspflege).

Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes (37. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt), Berlin 1927.

Erwerbsarbeit — Schwangerschaft — Frauenleid. Hrsg. vom Textilarbeiterverband. Berlin 1925.

Factories Bill von 1924 und 1926. London 1924 und 1926.

Fehlinger, Internationaler Arbeiterschutz. Berlin 1926.

Fischer-Defoy, Die körperliche uud geistige Hygiene der berufstätigen Frau. Dresden 1926.

Fischer, Ed., Frauenarbeit und Familie in „Annalen für soziale Politik und Gesetzgebung". Berlin 1913.

Die Frau im Neuen Russland. Bericht englischer Gewerkschafterinnen. Wien 1926.

Die Frauenerwerbsarbeit in der Textilindustrie, hrsg. vom Arbeitgeberverband der deutschen Textilindustrie. Berlin 1926.

Gagg, Marg., Wesen und Aufgabe des Arbeiterinnenschutzes. Frauenfeld 1925.

Gerlach, K. A., Die Bedeutung des Arbeiterinnenschutzes. Jena 1913.

Grassl, Jos., Säuglings- und Mutterschutz in „Des deutschen Volkes Wille zum Leben". Freiburg i. Br. 1917.

Handbuch des Arbeiterschutzes und der Betriebssicherheit, hrsg. von *F. Syrup*, 1927.

Henseleit, G., Das weibliche Arbeitsinspektorat in Deutschland und England. Berlin 1926.
Herkner, Die Arbeiterfrage. Berlin 1922.

Jahrbuch der Berufsverbände im Deutschen Reich (36. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt). Berlin 1927.
Jahrbuch für Frauenarbeit, herausg. von *J. Silbermann*, Bd. I und III. Berlin 1924. 1927.
Köppe, Arbeiterschutz in „Handbuch der Politik" IV. Bd. 1921.
Lange, H., Die Frauenbewegung in ihren modernen Problemen. Leipzig 1924.
Leichter, K., Frauenarbeit und Arbeiterinnenschutz in Oesterreich. Wien 1927.
Lönne, Soziologie der Frauenkrankheiten im „Handbuch der sozialen Hygiene". Berlin 1927.
Meister-Trescher, Frauenarbeit und Frauenfrage im „Handwörterbuch der Staatswissenschaften" 4. Aufl. Jena 1927.
Otto, R., Über Fabrikarbeit verheirateter Frauen. Stuttgart und Berlin 1910.
Pohle, Frauenfabrikarbeit und Frauenfrage. Leipzig 1900.
Pohle, Die Erhebungen der Gewerbeaufsichtsbeamten über die Fabrikarbeit verheirateter Frauen in „Schmollers Jahrbuch" 1901.
Protective Legislation and Women Workers, hrsg. vom Standing Joint Committee of Industrial Women's Organisations. London 1927.
Salomon, A., Die Arbeiterinnenbewegung im „Handbuch der Frauenbewegung", Teil II. Berlin 1901.
Scheid, A., Praktische Erfahrungen mit Arbeiterschutzgesetzen. Bielefeld 1927.
Sonderfragen des Arbeiterschutzes (Sonderband zur Reichsausgabe der Jahresberichte der Gewerbeaufsichtsbeamten für das Jahr 1926). Berlin 1927.
Statistik des Deutschen Reichs, Bd. 402, I u. II.
Woytinsky, Die Welt in Zahlen, II. Bd.: Die Arbeit. Berlin 1926.
v. Zahn-Harnack, Die arbeitende Frau. Breslau 1924.

Zeitschriften:

Die Arbeit, Jahrgang 1927.
Evangelisch-Sozial, Jahrgänge 1927—1928.
Die Frau, Jahrgänge 1925—1928.
Gewerkschaftsarchiv, Jahrgänge 1926—1927.
Gewerkschaftszeitung, Jahrgänge 1927—1928.
Internationale Rundschau der Arbeit, Jahrgänge 1925—1928.

Kölner Sozialpolitische Vierteljahrsschrift, Jahrgang 1924.
Der Landarbeiter, Jahrgänge 1926—1928.
Reichsarbeitsblatt, Jahrgänge 1920—1928.
Soziale Praxis, Jahrgänge 1920—1928.
Sozialistische Monatshefte, Jahrgänge 1925—1928.
Vierteljahrsschrift deutscher Ärztinnen, Jahrgänge 1926—1927.
Wirtschaft und Statistik, Jahrgang 1927.

Gesetzestexte.
Persönliche Informationen.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41555603_0053

Vorwort.

Die vorliegende Arbeit ist ein Versuch, den heutigen Stand des Arbeiterinnenschutzes kurz zusammenfassend darzustellen. Im ersten Teil soll ein Überblick über die Stellungnahme und die Argumente für und wider den Arbeiterinnenschutz gegeben werden. Ihm folgt die Darstellung und Kritik der für die Arbeiterinnen in Fabrik und Landwirtschaft getroffenen Sonderschutzmassnahmen. Es wird in erster Linie auf die deutschen Massnahmen eingegangen, auf ausländische nur, so weit sie die deutschen an Mass oder Umfang übertreffen.

I. Hauptteil.

Die Grundlagen des Arbeiterinnenschutzes.

A. Begriff und Wesen des Arbeiterinnenschutzes.

Der Arbeiterinnenschutz ist ein Teil des umfassenderen Komplexes „Arbeitsschutz". Unter „Arbeitsschutz" (früher meist Arbeiterschutz genannt) sind in der vorliegenden Arbeit nicht nur die Arbeitsschutznormen des öffentlichen Rechts zu verstehen, die in Deutschland künftig im Arbeitsschutzgesetz zusammengefasst werden sollen, sondern darüber hinaus auch die Schutzbestimmungen privatrechtlichen Inhalts im Arbeitsvertrag, sei es, dass sie, wie z. B. der Kündigungsschutz, auf staatlichem Zwang beruhen oder, wie Bestimmungen betr. die „Arbeitsweise", auf Selbsthilfe der Arbeiterorganisationen. Ferner sollen auch Schutzbestimmungen der Sozialversicherung, die mit den bisher genannten Schutzbestimmungen in unmittelbarem Zusammenhang stehen, zum Bereich „Arbeitsschutz" gerechnet werden; schliesslich auch freiwillige Schutzmassnahmen der Arbeitgeber. Zum Arbeiterinnenschutz sollen gehören alle

die Sonderschutzmassnahmen, die im Rahmen des oben abgegrenzten Arbeitsschutzes zugunsten der Arbeiterinnen ihrer besonderen, naturgegebenen Frauenaufgaben und damit verbundenen Schutzbedürftigkeit wegen getroffen werden.

Als Ausschnitt aus dem umfassenden Ganzen „Arbeitsschutz" hat der Arbeiterinnenschutz dieselben letzten Ziele, dieselben Voraussetzungen und Grenzen wie der Arbeitsschutz. Die einzelnen Schutzbestimmungen sind in erster Linie gesundheitlicher und sittlicher Natur. Erhaltung der Gesundheit der arbeitenden Frau, die zugleich Vorsorge für gesunden Nachwuchs bedeutet, Schaffung günstiger Entwicklungsmöglichkeiten des arbeitenden Menschen — letzten Endes Erhaltung der Volkskraft und Förderung des Gemeinwesens ist das Ziel des Arbeiterinnenschutzes wie jeden Arbeitsschutzes überhaupt.

Über die Frage nach der Notwendigkeit des Schutzes der menschlichen Arbeitskraft ganz allgemein herrschte in den letztvergangenen Jahrzehnten kaum Streit. Alle Kulturstaaten haben den Arbeitsschutz in den Bereich ihrer Gesetzgebung einbezogen. Dass Mass und Umfang des Arbeitsschutzes umstritten sind, liegt in der Natur des sozialpolitischen Gegenstandes und ist eine Frage für sich. Umstritten ist aber auch — heute wie früher — die Frage, auf deren Beantwortung es uns in der vorliegenden Arbeit in erster Linie ankommt: ob ein Sonderschutz für die Arbeiterinnen nötig ist.

B. Die Stellungnahme für und wider den Arbeiterinnenschutz.

a) Die verschiedenen Möglichkeiten der Stellungnahme.

Es gibt drei Möglichkeiten der grundsätzlichen Stellungnahme zum Arbeiterinnensonderschutz. Man kann ein Verfechter des Arbeiterinnensonderschutzes sein und als solcher für den Sonderschutz entweder 1. als Ergänzung zum allgemeinen, d. h. alle Arbeiter, Männer wie Frauen, Jugendliche wie Ältere betreffenden Arbeitsschutz — oder 2. für Sonderschutz als ausschliesslichen Arbeitsschutz ein-

treten. Der Standpunkt Sonderschutz als Ergänzung zum allgemeinen Arbeitsschutz entspricht dem Stand der heute in Deutschland tatsächlich durchgeführten Massnahmen. Wir haben zahlreiche Gesetze und Verordnungen, die Schutz der Arbeitskraft jeden „Arbeiters" bezwecken, daneben eine kleinere Anzahl Schutzbestimmungen, die nur die Arbeiterin betreffen. Vom Standpunkt Sonderschutz als Ergänzung zum allgemeinen Arbeitsschutz ist auch der Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes durchdrungen, der im Reichsrat und Reichswirtschaftsrat bereits beraten wurde und der wahrscheinlich bald den Reichstag beschäftigen wird. Diese Tatsachen lassen erkennen, dass die Auffassung, den allgemeinen Schutz durch Sonderschutz zu ergänzen, heute in Deutschland recht verbreitet ist. Doch fehlt es ihm — auch in Deutschland — nicht an Gegnern.

Vertreter der Selbsthilfe haben oft und immer von Neuem auf die Gefahren des auf grosse Gruppen ausgedehnten Arbeitsschutzes hingewiesen. Es sei hier nur ihr Haupteinwand: die Lähmung der Selbstverantwortung der Geschützten erwähnt. Die Vertreter des Selbsthilfegedankens gehen aber selten so weit, jeden Arbeitsschutz abzulehnen, sondern lassen ihn meist für besonders Schutzbedürftige gelten; sie sind dann Vertreter eines ausschliesslichen Sonderschutzes für einzelne Arbeitsgruppen. Aus Tagungsberichten und sozialpolitischen Aufsätzen der neuesten Zeit gewinnt man den Eindruck, als ob die Anhängerschaft dieses Standpunktes im Wachsen begriffen sei; u. a. hat der bekannte Reichstagsabgeordnete Erkelenz auf der 10. Generalversammlung der Gesellschaft für Soziale Reform in Hamburg 1927 Selbstverwaltung und Selbsthilfe in der Sozialpolitik gefordert mit der ausdrücklichen Einschränkung, dass Fürsorge für Jugendliche, Schwangere usw. notwendig sei[1]).

Es wurden bisher zwei Möglichkeiten der Stellungnahme zur Frage Arbeiterinnenschutz genannt: 1. Sonderschutz neben allgemeinem Arbeitsschutz, 2. Nur-Sonder-

1) Soziale Praxis, Jahrgang 1927 Sp. 726.

schutz. Gemeinsam ist beiden die Auffassung, dass Sonderschutz — in unserem Falle Frauenarbeitsschutz — zu Recht besteht und weiterbestehen soll. Der gleichen Beantwortung der grundsätzlichen Frage, ob Sonderschutz für die Arbeiterinnen notwendig ist, entspricht auch eine Übereinstimmung beider Standpunkte in den Argumenten. Hauptargument ist die grössere Schutzbedürftigkeit der arbeitenden Frau ihrer besonderen generativen Aufgaben wegen. Auf diese wie auf die übrigen Argumente für Schutz der arbeitenden Frau wird in einem besonderen Abschnitt näher eingegangen werden.

Es bleibt noch eine dritte Möglichkeit der Stellungnahme zur Frage Arbeiterinnenschutz: Nur allgemeiner Schutz, Ablehnung eines jeden Sonderschutzes. Dieser Standpunkt hat in Deutschland nur ganz vereinzelte Anhänger, ist aber in den skandinavischen Ländern, in England und in den Vereinigten Staaten von Nordamerika heute ziemlich verbreitet. Es sind zumeist Frauen, die ihn vertreten. Ihre Argumente sind folgende: Die Sonderstellung der Frau auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes bedeutet für sie auch eine Sonderstellung auf dem Arbeitsmarkt; denn die Verbote der Frauenarbeit für gewisse Arbeitszweige, das Verbot der Nachtarbeit ebenso wie die übrigen Sonderschutzmassnahmen schränken die Bewegungsfreiheit der arbeitenden Frau ein und setzen die Bewertung ihrer Arbeitskraft herab. Die Frau ist damit im Konkurrenzkampf auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt: die Zahl der für sie in Frage kommenden Arbeitsplätze ist eingeschränkt und u. a. als Folge dieser begrenzten Verwendungsmöglichkeit ihrer Arbeitskraft erhält sie niedrigere Löhne. Erst bei voller Gleichberechtigung im Berufs- und öffentlichen Leben sei die Frau wirklich konkurrenzfähig. Zur vollen Gleichberechtigung gehöre aber auch die Übernahme gleicher Pflichten und Arbeitsbedingungen. Den Gefahren und Schäden, die die Frauenerwerbsarbeit zweifellos mit sich bringe, solle man durch erhöhten allgemeinen, für Männer und Frauen gleichen Arbeitsschutz entgegenwirken.

b) Die Stellungnahme verschiedener Parteien und Organisationen.

In den letztvergangenen Jahren war in allen Ländern mit Frauenerwerbsarbeit ein mehr oder weniger heftiger Kampf um das Für und Wider wie um den Umfang des Arbeiterinnenschutzes entbrannt. Die Stellungnahme der am Arbeiterinnenschutz heute Interessierten soll im folgenden kurz skizziert und im Zusammenhang damit sollen zugleich Streiflichter auf die Geschichte des Arbeiterinnenschutzes geworfen werden.

Bis ins letzte Jahrzehnt vor dem Weltkriege stand England – abgesehen vom speziellen Mutterschutz — an der Spitze der Länder mit Arbeiterinnenschutz; erst in dieser Zeit bauten Deutschland, Frankreich und die Schweiz ihre Arbeiterinnenschutzgesetzgebung soweit aus, dass sie sich mit der englischen messen konnte. Die deutsche erreichte vor dem Kriege ihren Höhepunkt in der Novelle zur Gewerbeordnung von 1908 (sie brachte für Arbeiterinnen u. a. die Einführung des 10-Stundentags und Wöchnerinnenschutz für 8 Wochen). Der Arbeiterinnenschutz erfuhr dann in allen Ländern eine rückläufige Bewegung durch den Weltkrieg. Es wurden in weitem Umfang Ausnahmen von den Schutzbestimmungen gestattet; daneben kamen zahlreiche unerlaubte Zuwiderhandlungen vor. Durch Gesetz vom 12. 11. 1918 wurde in Deutschland der Vorkriegszustand wiederhergestellt. Die gleichzeitige Einführung des 8-Stundentags für alle Arbeiter brachte zusammen mit den übrigen sozialpolitischen Errungenschaften der Nachkriegszeit den Stand des allgemeinen Arbeitsschutzes so weit voran, dass dem Arbeiterinnensonderschutz nur ein geringer Vorsprung blieb. Da in der Kriegs- und Nachkriegszeit die Erwerbsarbeit der Frauen eine erneute Zunahme erfahren hat, andererseits die Gesundheit der Frauen als Trägerinnen der künftigen Generation jedem Volke besonders am Herzen liegt, ist in den letztvergangenen Jahren die Frage, ob und inwieweit heute ein Sonderschutz für die Arbeiterinnen notwendig ist, in allen Ländern lebhaft

erörtert worden. Auf der Internationalen Arbeitskonferenz in Washington 1919 sind neue Richtlinien für den Arbeiterinnensonderschutz aufgestellt worden. Es hat sich ihnen aber bisher die Gesetzgebung nur weniger Länder — u. a. die Deutschlands — angepasst. In einem Teil der übrigen Länder macht sich eine starke Gegnerschaft geltend. Sie hat sich gegenüber früheren Jahren verschoben. Im ersten Entwicklungsstadium des Arbeiterinnenschutzes setzten sich seine Gegner in erster Linie aus Arbeitgebern zusammen. Ihre Gegnerschaft wurde allmählich immer gemässigter, da die Erfahrung sie lehrte, dass Arbeitsschutz selbst vom privatwirtschaftlichen Standpunkt aus nützlich sein kann. Seit den 80er Jahren bildete sich in den Reihen der Frauen selbst eine erbitterte Gegnerschaft heraus. Es waren zumeist Vertreterinnen von Frauenorganisationen, die nicht selbst „Arbeiterinnen" waren, und die ihren Standpunkt „Equality first" weniger aus praktischen Erwägungen heraus verfochten, als um der Idee willen, dem Fraueneinfluss im Berufs- und öffentlichen Leben mehr Raum zu gewähren. — Heute ist auch eine grössere Anzahl der Arbeiterinnen ins Lager der Gegner des Arbeiterinnenschutzes übergegangen. Der Wandel vieler Arbeiterinnen in der Einstellung zum Arbeiterinnensonderschutz erklärt sich aus der Schwierigkeit der letzten Jahre, einen Arbeitsplatz zu bekommen. Aus verschiedenen Gründen ist heute die Nachfrage nach Arbeitsgelegenheit unter den Frauen besonders gross. Sie kann nicht genügend befriedigt werden. Im Sonderschutz sehen die Arbeiterinnen eine weitere Beschränkung der für sie zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze. Sie glauben dadurch mehr geschädigt zu werden als durch ungeschützte Arbeit.

Wie zahlreich die Gegnerschaft des Arbeiterinnenschutzes in manchen ausserdeutschen Ländern heute ist, hat sich auf verschiedenen Kongressen der letzten Jahre gezeigt. Auf dem Internationalen Kongress für Frauenstimmrecht 1926 in Paris haben besonders Vertreterinnen der National Womens Party der Vereinigten Staaten, ferner

englische Delegierte und Vertreterinnen der orientalischen Länder einer Entschliessung gegen Frauensonderschutz zur Mehrheit verholfen. Trägerinnen der Forderung, den Frauensonderschutz abzuschaffen, waren auf dieser Tagung Frauen, die nicht selbst in industriellen Betrieben arbeiten. Dass auch Arbeiterinnen sich gegen gesetzlichen Frauenschutz wenden und darin sogar von gewerkschaftlichen Organisationen unterstützt werden, hat sich auf der Internationalen Gewerkschaftlichen Arbeiterinnenkonferenz im Juli 1927 in Paris erwiesen. Gegen den Frauensonderschutz sprach dort eine dänische Gewerkschaftsangehörige, deren Auffassung sich mit der der Landeszentrale der dänischen Gewerkschaft decken soll[1]). Den gegnerischen Standpunkt nahmen auch Vertreterinnen aus Schweden ein, deren Ansicht aber nicht von der schwedischen Landeszentrale gestützt wird.

Am zwiespältigsten ist die Stellungnahme zum Arbeiterinnenschutz unter den Frauen Englands. Auf der Pariser Tagung der Internationalen Frauenstimmrechtsvereinigung 1926 „gehörten zu der siegreichen Majorität (der Gegnerinnen des Frauenschutzes) auch die Engländerinnen, die (früher) innerhalb des Internationalen Frauenbundes stets auf dem entgegengesetzten Standpunkt gestanden hatten"[2]). Eine Kommission der Frauenorganisationen von London hat kurz darauf gegen die Einschränkungen der damals in Vorbereitung begriffenen Factory Bill Einspruch erhoben, die sich auf die Arbeitszeit der Frauen beziehen, auf die Reinigung in Bewegung befindlicher Maschinen usw.[3]). Auf der Internationalen Arbeitskonferenz in Genf 1927 „brachte die Vertreterin der englischen Gewerkschaften den Willen der englischen Arbeiter-

1) *G. Hanna*, Für und gegen Arbeiterinnenschutz in „Die Arbeit", 4. Jahrgang, Heft 11 S. 773.

2) *E. Altmann-Gottheiner*, Der Sieg des Arbeiterinnenschutzgedankens über den Gleichberechtigungsfanatismus in „Die Frau", 34. Jahrgang, Heft 10 S. 607.

3) Bericht des Direktors an die 10. Internationale Arbeitskonferenz. Genf 1927 S. 61.

innen für Arbeitenerinnschutz zum Ausdruck und glaubte festhalten zu können, dass die englischen Frauenorganisationen ihren auf dem Pariser Stimmrechtskongress vertretenen (gegnerischen) Standpunkt revidiert hätten“[1]). Daraufhin sollen sich aber zehn englische Frauenverbände „zu einer Resolution vereinigt haben, die erklärt, dass die englischen Frauenorganisationen nach wie vor zu dem Grundsatz völliger Gleichberechtigung ständen und die sog. ‚Schutzgesetzgebung‘ für Frauen verwerfen“[2]). Die Tendenz für das neue, seit Jahren geplante englische Fabrikgesetz geht — auch in anderen als Frauenkreisen — heute vorwiegend dahin, den Sonderschutz so weit wie möglich einzuschränken und den Arbeitsschutz „allgemein“ zu machen. — In Deutschland gibt es nur ganz vereinzelt Gegner des Frauensonderschutzes, sie werden von keiner Organisation unterstützt. Innerhalb der deutschen Frauenbewegung hat es einen Kampf um die Berechtigung des Arbeiterinnenschutzes nie gegeben. Die im Bund Deutscher Frauenvereine organisierten Frauen erkennen die Notwendigkeit einer Sonderschutzgesetzgebung für die arbeitende Frau einmütig an[3]). Auf der erwähnten Frauenstimmrechtstagung in Paris wurde unter Führung einer deutschen Vertreterin eine Minderheitserklärung abgegeben, die die Notwendigkeit einer Sonderschutzgesetzgebung ins rechte Licht zu setzen versuchte.

Die deutschen Gewerkschaften in ihren verschiedenen Richtungen, deren Stellung zur Frauenarbeit und zum Arbeiterinnenschutz früher zwiespältig war, treten heute nach aussen ebenfalls geschlossen für Arbeiterinnenschutz ein, und zwar verlangen sie zum Teil einen Schutz, der über das bestehende Mass erheblich hinausgeht.

Einen warmen Fürsprecher hat der Arbeiterinnenschutz in Deutschland von jeher im Zentrum gehabt. Seine Stellung ist durch seine grundsätzliche Gegnerschaft zur Frauen-

1) *G. Hanna* a. a. O. S. 772 ff.
2) *G. Hanna* a. a. O. S. 773.
3) *E. Altmann-Gottheiner* a. a. O. S. 606.

fabrikarbeit besonders gekennzeichnet. Als letztes Ziel des Arbeiterinnenschutzes betrachtet es die vollständige Ausschliessung verheirateter Frauen von ausserhäuslicher Arbeit.

Dass auch die Mehrheit in den übrigen Parteien Deutschlands von der Notwendigkeit eines Arbeiterinnenschutzes überzeugt ist, zeigte sich bei der Beratung und Abstimmung über den 1927 dem Reichstag vorgelegten Gesetzentwurf über die Beschäftigung der Frauen vor und nach der Niederkunft. Änderungsanträge waren nur solche eingebracht worden, die ein höheres Mass an Schutz zum Inhalt hatten, als im Entwurf vorgesehen war[1]). Das Gesetz wurde am 7. Juli 1927 angenommen; in ihm werden die Bestimmungen über den Mutterschutz aus dem Entwurf des Arbeitsschutzgesetzes vorweggenommen und die deutsche Arbeiterinnenschutzgesetzgebung den Vorschriften des Washingtoner Übereinkommens angepasst. Die deutsche Schutzgesetzgebung steht seitdem, was den Mutterschutz für die Industriearbeiterin anbelangt — auf der Liste der fortgeschrittensten Länder.

Die nächsten Schritte sollen für die Landarbeiterinnen getan werden. Sie haben bisher nur Anteil an den Schutzbestimmungen der Reichsversicherungsordnung; darüber hinaus sind nur in § 14 der Landarbeitsordnung Anfänge eines gesetzlichen Sonderschutzes vorhanden. Auf der Genfer Internationalen Arbeitskonferenz von 1921 ist den Ländern nahegelegt worden, den Landarbeiterinnen einen „ähnlichen" Schutz wie der Industriearbeiterin zuteil werden zu lassen. Für Deutschland hat der Reichsarbeitsminister 1927 im Reichstage eine baldige eingehende Regelung der Frauenarbeit in der Landwirtschaft in Aussicht gestellt[2]). Die Vorarbeiten für einen Gesetzentwurf sind bereits im Gange.

---

1) Amtliche Drucksachen des Reichstags, 3. Wahlperiode 1924 bis 1927, Nr. 3562 und 3565.

2) Stenographische Berichte des Reichstags 1927, 3. Wahlperiode 336. Sitzung, S. 11367/11368.

C. Die Argumente für Arbeiterinnenschutz.

a) Der Umfang und die Entwicklung der Frauenerwerbsarbeit.

Die Gründe, die sich zur Rechtfertigung des bestehenden und gewünschten Arbeiterinnenschutzes vorbringen lassen, sind bisher nur angedeutet worden. Im folgenden Abschnitt soll näher auf sie eingegangen werden. Zunächst sei ein Überblick über den Umfang und die Entwicklung der Frauenerwerbsarbeit gegeben. Es werden ihm die Ergebnisse der Berufszählungen von 1907 und 1925 zugrundegelegt[1]). Die Angaben aus dem Jahre 1907 beziehen sich auf das jetzige Reichsgebiet (ohne Saargebiet) und auf die neue Berufssystematik, so dass ein einwandfreier Vergleich der Ergebnisse beider Zählungen möglich ist.

Die erwerbstätige und die nicht erwerbstätige Bevölkerung verteilt sich folgendermassen:

1925.

Bevölkerungsgruppen	Summe		Männlich		*Weiblich*	
	Zahl	v. H.	Zahl	v. H.	Zahl	v. H.
Hauptberuflich Erwerbstätige . . .	32009300	51,3	20531288	68,0	*11478012*	*35,6*
Berufslose Selbständige (Rentenempfänger usw.) . .	3844430	6,2	1697153	5,6	2147277	6,7
Angehörige ohne Hauptberuf	26556889	42,5	7968382	26,4	18588507	57,7
Gesamtbevölkerung	62410619	100	30196823	100	*32213796*	*100*

1907.

Hauptberuflich Erwerbstätige . . .	25156017	45,7	16655012	61,4	*8501005*	*30,5*
Berufslose Selbständige	3077947	5,6	1448887	5,4	1629060	5,8
Angehörige ohne Hauptberuf	25757119	48,7	9002875	33,2	17754244	63,7
Gesamtbevölkerung	54991083	100	27106774	100	*27884309*	*100*

1) Statistik des Deutschen Reiches, Bd. 402 I u. II, S. 215 226.

Das Wachstum der Gesamtbevölkerung und das der erwerbstätigen Bevölkerung wird durch folgende Zahlen veranschaulicht:

(* bedeutet Zunahme gegenüber 1907)

	Summe		Männlich		*Weiblich*	
	Zahl	v. H.	Zahl	v. H.	Zahl	v. H.
Hauptberuflich Erwerbstätige . . .	*+6853283	*+27,2	*+3876276	*+23,3	*+2977007	*+35,0
Gesamtbevölkerung	*+7419536	*+13,5	*+3090049	*+11,4	*+4329487	*+15,5

Der erwerbstätige Teil der Bevölkerung hat eine erheblich stärkere prozentuale Zunahme erfahren als die Gesamtbevölkerung. Die Frauen haben an der Zunahme der Erwerbstätigen besonders starken Anteil.

Die hauptberuflich erwerbstätigen Frauen nehmen 1925 im Beruf folgende Stellung ein:

	Zahl	Von 100 erwerbstätigen Frauen
Selbständige	1093136	9,6
Angestellte und Beamte . . .	1437655	12,5
Arbeiterinnen	*3503826*	*30,5*
Mithelfende Familienangehörige	*4132956*	*36,0*
Hausangestellte	1310439	11,4
Hauptberuflich Erwerbstätige insgesamt	11478012	100

Wie sich die Arbeiterinnen auf die einzelnen Wirtschaftsabteilungen verteilen, zeigt folgende Übersicht:

	1925	1907	Zu- bzw. Abnahme	
			Zahl	v. H.
Land- und Forstwirtschaft	*1053897*	*1213325*	*— 159428*	*— 13,1*
Industrie und Handwerk	*1959457*	*1323965*	*+ 635492*	*+ 48,0*
Handel und Verkehr . . .	265830	186579	+ 79251	+ 42,5
Verwaltung, fr. Berufe usw.	42954	[1])		
Gesundheitswesen usw. .	89153			
Lohnarbeit wechselnd. Art	92535			
Arbeiterinnen insgesamt	3503826			

1) Wirtschaft und Statistik, 1. Maiheft 1927, S. 452.

Der weitaus grösste Teil der Arbeiterinnen fällt auf die Industrie und Landwirtschaft, der Rückgang in der Zahl der Landarbeiterinnen erklärt sich durch den Ausfall bezw. die starke Einschränkung der reichsfremden Arbeitskräfte und die Landflucht der einheimischen Arbeiterinnen. Er ist durch verstärkte Mitarbeit der Familienangehörigen, deren Abwanderung in die Städte aus Mangel an Arbeitskräften auf dem Lande erschwert war, ausgeglichen.

Von 4132956 gezählten weiblichen mithelfenden Familienangehörigen fallen 1915
3577931 auf die Landwirtschaft; dagegen wurden 1907
2489885 in der Landwirtschaft gezählt. Die Zunahme beträgt
1098046 oder 43,7%.

Auch diese zuletzt angeführten Zahlen sind für die weiteren Ausführungen bedeutsam insofern, als in der vorliegenden Arbeit auch auf die Forderungen nach Mutterschutz für die arbeitende Frau in der Landwirtschaft eingegangen werden soll.

Die folgende Übersicht zeigt die Gliederung der Arbeiterinnen in Industrie und Handwerk nach Wirtschaftsgruppen: 1925

Wirtschaftsgruppen	Arbeiter im Hauptberuf männlich	Arbeiter im Hauptberuf *weiblich*	Von 100 Arbeitern sind *weiblich*
Bergbau	776 955	8 650	1,1
Industrie der Steine und Erden	519 595	80 798	13,5
Metallindustrie	2 439 458	268 010	9,9
Chemische Industrie	191 086	53 551	21,9
Textilindustrie	391 619	*556 022*	*58,7*
Papierindustrie und Vervielfältigungsgewerbe	284 603	143 395	33,5
Leder- und Linoleum-Industrie	105 084	175 533	14,3
Kautschuk- und Asbest-Industrie	34 668	18 818	35,1
Holz- und Schnitzstoffgewerbe	645 730	54 570	7,8
Musikinstrumenten- u. Spielwarenindustrie	52 089	23 227	30,8
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe	575 917	*224 078*	*28,0*
Bekleidungsgewerbe	354 192	*496 880*	*58,4*
Baugewerbe und Baunebengewerbe	1 324 109	11 228	0,8
Wasser-, Gas- u. Elektrizitätsgewinnung und -versorgung	126 634	2 697	2,1
Industrie und Handwerk insgesamt	7 821 939	1 959 457	20,0

Den grössten Anteil haben die Frauen in der Textilindustrie und im Bekleidungsgewerbe; hier übersteigt der Anteil der Arbeiterinnen den der Arbeiter, während von der Gesamtindustriearbeiterschaft 20% auf das weibliche Geschlecht entfallen.

Die Ergebnisse der Berufszählung 1925 über den Anteil der verheirateten Frauen an der Erwerbstätigkeit liegen für das ganze Deutsche Reich noch nicht vor. Es kann daher nur auf die bisher veröffentlichten Zahlen einiger Länder zurückgegriffen werden.

Von je 100 hauptberuflich erwerbstätigen weiblichen Arbeitern in Industrie, Handwerk, Handel und Verkehr waren

	ledig	verheiratet	verwitwet u. geschieden
Bayern	65,6	27,2	7,2
Württemberg	72,2	22,4	5,4
Hamburg	69,0	16,2	14,8
Lübeck	64,6	20,8	14,6
Oldenburg	73,5	17,3	9,2
Anhalt	76,9	10,7	12,4
Mecklenburg-Strelitz	72,2	15,0	12,8
Schaumburg-Lippe	90,5	4,9	4,6

Nach den Berichten der Gewerbeaufsichtsbeamten für das Jahr 1927 schwankt in den einzelnen Bezirken der Anteil der verheirateten Arbeiterinnen (einschliesslich der verwitweten und geschiedenen) an der Gesamtzahl der Arbeiterinnen zwischen 12,9 und 46,4%. Am grössten ist die Zahl der verheirateten Frauen in der Textilindustrie, in der z. B. in Sachsen 37% der Arbeiterinnen verheiratet waren[1]).

Die Zahlen in obigem Überblick bringen deutlich die grosse Ausdehnung heutiger Frauenerwerbsarbeit zum Ausdruck. Sie sind eine unentbehrliche Stütze für die Forderungen der Vertreter eines Arbeiterinnensonderschutzes und für ihre Argumente.

---

1) *Wunderlich, F.*, Die Beschäftigung verheirateter Frauen in Handel und Gewerbe, in Soziale Praxis, Jahrgang 1928, Spalte 1049. (Di se Quoten beziehen sich aber nur auf die dieser Aufsicht unterstellten Betriebe.)

b) Die besondere Schutzbedürftigkeit der arbeitenden Frau.

Wer für Arbeiterinnenschutz eintritt, wird auch heute von der Tatsache ausgehen, dass die erwerbstätigen Frauen besonderen Gefahren und Konflikten ausgesetzt sind, die nicht nur den Frauen selbst, sondern auch ihren Kindern, ihrer Familie und damit dem Volksganzen zum Schaden gereichen. Die Hauptkonflikte und die Hauptschäden der Frauenerwerbsarbeit liegen in der Verbindung von Beruf, Ehe und Mutterschaft. Allein die Möglichkeit einer späteren Ehe kann im Beruf der Frau Nachteile hervorrufen, weil ihre Ausbildung im Hinblick auf die eventuelle spätere Ehe vernachlässigt wird. Die Frauenarbeit in der Industrie ist in viel höherem Masse als die Männerarbeit ungelernte Arbeit. Die Aufstiegsmöglichkeiten sind deshalb für die Arbeiterinnen sehr gering; es fallen ihnen — besonders den älteren — die schlechtest bezahlten, schmutzigsten und unangenehmsten Arbeiten zu. — Da die Arbeitsbedingungen für die Fabrikarbeiterin durchschnittlich ungünstiger sind als für die männlichen Arbeiter, ist die Frau zunächst einmal aus diesem Grunde im allgemeinen die Schutzbedürftigere. — Dazu kommt, dass die Arbeiterin in höherem Masse als der Arbeiter gesundheitlichen Gefahren ausgesetzt ist. Ärzte und Gewerbeaufsichtsbeamte machten eingehende Mitteilungen über gesundheitliche Schädigungen der Frauen, die durch anhaltendes Stehen oder Sitzen, durch Aufheben und Tragen schwerer Lasten, durch Einatmen verbrauchter oder staubreicher Luft und durch allgemeine Überanstrengung hervorgerufen werden. Sie wiesen ferner darauf hin, dass der weibliche Organismus von hohen Temperaturen, von giftigen Gasen, Dämpfen und Metallen in erhöhtem Masse angegriffen wird. An Hand der Monatsausweise der Krankenkassen ist berechnet worden, dass die weiblichen Pflichtmitglieder sowohl häufiger als auch länger erkranken als die männlichen, ferner, dass die Sterbeziffer der erwerbstätigen Frauen besonders hoch ist. Die Ausweise und Berichte der Krankenkassen geben

heute noch keine Unterlagen, die ermöglichen, auf die Gefahren in einzelnen Berufen Schlüsse zu ziehen. Auch lässt sich — abgesehen von Vergiftungserscheinungen oder Betriebsunfällen — schwer nachweisen, wie weit die Arbeitsverrichtungen als solche die Gesundheit nachteilig beeinflussen, da der Gesundheitszustand von verschiedenen Faktoren abhängig ist. Sicherlich fallen nicht wenige Gesundheitsschäden erwerbstätiger Frauen — seien es wirkliche Krankheiten oder Abnutzungserscheinungen — auf das Konto Überarbeitung; insbesondere bei verheirateten Frauen, die neben der Erwerbsarbeit noch durch Hausfrauen- und Mutterpflichten stark in Anspruch genommen werden. Die Frage, ob und inwieweit sich Frauenberufsarbeit und Mutterschaft überhaupt vereinbaren lassen, birgt für die Fabrikarbeiterin ganz besondere Schwierigkeiten, da vorwiegend die Arbeiterehefrauen zur Erwerbstätigkeit gezwungen sind, die eine grössere Anzahl Kinder aufzuziehen haben, und der Arbeiterhaushalt mangels entsprechender Hilfsmittel weniger als der „bürgerliche" Haushalt eine rationelle Wirtschaftsführung ermöglicht. Die dreifache Belastung durch Erwerbsarbeit, Hausfrau- und Mutterpflichten muss notwendig die Gesundheit dieser Frauen, das Familienleben und die Erziehung der Kinder nachteilig beeinflussen, wenn den Frauen nicht durch Schutzmassnahmen Erleichterungen geschaffen werden.

Am schutzbedürftigsten sind die arbeitenden Frauen in der Zeit vor und nach einer Niederkunft. Die Arbeit schwangerer Frauen in Gifte verarbeitenden Industrien und bestimmte Tätigkeiten, wie z. B. das Aufheben schwerer Lasten, sind mit grossen Gefahren für Leben und Gesundheit der Frauen und ihrer zu erwartenden Kinder verbunden. Es ist einwandfrei nachgewiesen, dass die Tätigkeit schwangerer Frauen in Betrieben, die gewerbliche Gifte verarbeiten, in einer aussergewöhnlich hohen Zahl der Fälle zu Früh- und Fehlgeburten führt[1]). Die Frage,

1) Näheres u. a. bei *Lönne*, Soziologie der Frauenkrankheiten, im Handb. d. sozialen Hygiene S. 530.

inwieweit die Erwerbsarbeit schwangerer Frauen in den übrigen Industrien gefährlich ist, ist in den letzten Jahren viel erörtert worden. In einer häufig erwähnten, vom Vorstand des deutschen Textilarbeiterverbandes herausgegebenen Denkschrift[1]) wird an Hand zahlreicher Beispiele aus der Tätigkeit schwangerer Frauen in der Textilindustrie auf die schädigenden Einflüsse verschiedener Arbeitsverrichtungen hingewiesen, die sich in Fehl-, Früh- und Totgeburten, in Störungen der Geburt und des Wochenbettes, sowie in Säuglings- und Kindersterblichkeit auswirken. Der Arbeitgeberverband der deutschen Textilindustrie hat daraufhin eine Entgegnung veröffentlicht[2]). In dieser wird nachzuweisen versucht, dass nicht die Fabrikarbeit die Schuld an den beschriebenen Schäden trage, und dass diese zum Teil garnicht bestünden. *F. Lönne* schreibt dazu im Handbuch der sozialen Hygiene und Gesundheitsfürsorge, „man kann sich des Eindrucks nicht erwehren, dass sich beide (Verfasser der ärztlichen Gutachten in den Denkschriften) von den Interessentenkreisen nicht haben ganz freimachen können. Zur richtigen Auffassung dürfte auch hier wohl der Mittelweg führen"[3]). — Völlig einwandfreie Untersuchungsergebnisse über schädigende Einflüsse der Berufstätigkeit der Frau auf Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett liegen noch nicht vor. Auch die Berichte der Gewerbeaufsichtsbeamten für das Jahr 1926, die gemäss besonderer Regierungsanweisung die Sonderfrage der Arbeit der schwangeren Frau im Betrieb eingehend behandeln, geben keine sicheren Aufschlüsse und können nur als „wertvolle Vorarbeiten zur Beschreibung und Analyse der Schwangerschaft der gewerblich tätigen Frau angesehen werden"[4]). Da die um-

1) Erwerbsarbeit - Schwangerschaft - Frauenleid, hrg. vom Textilarbeiterverband, Berlin 1925.

2) Die Frauenerwerbsarbeit in der Textilindustrie, hrg. vom Arbeitgeberverband der deutschen Textilindustrie, Berlin 1926.

3) *F. Lönne* a. a. O. S. 532.

4) *E. Krüger*, Gesundheitsschutz der gewerblich tätigen schwangeenr Frau, S. 26 (in Sonderfragen des Arbeiterschutzes), Berlin 1927.

strittene Frage „in ein Geflecht wirtschaftlicher, seelischer und hygienischer Komponenten eingebettet ist“[1]), kann eine zweifelsfreie Antwort nur schwer erlangt werden; doch wird weitgehende Klärung der Frage von seiten der Ärzte erwartet. Schon jetzt dürfte soviel feststehen, dass schwangere Frauen bestimmten Tätigkeiten, bei denen der Leib gedrückt, gepresst oder erschüttert wird, unter keinen Umständen ausgesetzt werden dürfen, ferner dass Überanstrengungen ihnen besonders schaden. Da die Schwangerschaft an sich schon eine Mehrleistung bedeutet, muss die Arbeitsleistung entsprechend eingeschränkt werden.

Mit den bisher genannten folgenschweren Gefahren weiblicher Erwerbstätigkeit ist ihre Problematik nur angedeutet und der Umfang der Gefahren nicht erschöpft.

Über die Frage, ob die heutige rationalisierte Arbeitsweise in der Industrie die Arbeiterin auch seelisch nachteiliger berührt als den Mann, lässt sich schwer ein allgemeines Urteil fällen. Zweifellos liegt überall da, wo die Frau neben der Berufstätigkeit noch mit anderen Arbeiten stark belastet ist, eine besondere Gefahr der Übermüdung und seelischen Abstumpfung vor.

Auch in sittlicher Beziehung ist die Arbeiterin die Gefährdetere. Sittliche Gefahren können u. a. entstehen durch Beschäftigung männlicher und weiblicher Arbeiter in einem Arbeitssaal und durch das Fehlen geeigneter Wasch- und Aufenthaltsräume im Betriebe. Als besonders gefährlich in dieser Hinsicht gilt die Nachtarbeit und die Tätigkeit in Industrien mit starker Hitzeentwicklung, die leicht Erregung der Sinne und körperliche und sittliche Erschlaffung hervorruft.

Dass die Arbeiterinnen in der Industrie ohne besonderen Schutz unter anderen - und zwar ungünstigeren — sozialen, gesundheitlichen und sittlichen Bedingungen tätig sein würden als dieArbeiter, wird zwar im einzelnen hier und da noch bestritten, im ganzen aber doch von Sachverständigen klar erkannt und von der Öffentlichkeit an-

1) *E. Krüger* a. a. O. S. 26.

erkannt. Die Schutzgesetzgebung konnte deshalb in den meisten Ländern für die Industriearbeiterinnen ausgebaut werden.

Den Gefahren, die mit der Frauenarbeit in der Landwirtschaft verbunden sind, ist dagegen erst in allerletzter Zeit die gebührende Aufmerksamkeit gewidmet worden. Die Arbeit in der Landwirtschaft gilt allgemein als für Mann und Frau besonders gesundheitsförderlich Diese Annahme ist aber nur sehr bedingt richtig. Die schwere und langwährende Arbeit der Landfrau führt sehr häufig zu dauernder Überanstrengung und damit zu frühem Altern. Für Schwangere sind eine Reihe von Arbeiten, wie Garbenbinden, Garbentragen, Hacken von Feldfrüchten usw. besonders gefährlich. Die geringe Schonung der Frauen in der Zeit der Schwangerschaft soll eine Hauptursache für die Früh- und Fehlgeburten auf dem Lande sein, und der zu frühe Wiederbeginn der Arbeit nach der Geburt des Kindes soll - neben mangelhafter Hygiene - die Säuglingssterblichkeit und die Wochenbetterkrankungen, die beide heute auf dem Lande häufiger sind als in den Städten, stark beeinflussen. In einer Untersuchung des Ausschusses zur Förderung der Arbeiterinneninteressen ist 1911 festgestellt worden, dass auf dem Lande „die Säuglingssterblichkeit, die in den ersten Tagen verhältnissmässig ziemlich gering ist, vom 10. bis 30. Tage ganz ungeheuer ansteigt. Das ist eben die Zeit, in der die Frau zur Arbeit zurückkehrt und entweder überhaupt aufhört, das Kind zu stillen, weil die landwirtschaftliche Arbeit ihr das nicht erlaubt, oder aber wegen Überanstrengung in der Arbeit nicht mehr in der Lage ist zu stillen. Das ist der Grund, der dann plötzlich eine starke Säuglingssterblichkeit verursacht"[1]). Nach *Grassl* soll überall da, wo, wie in Holland, Schweden und Norwegen, die Landfrau von schweren Feld- und Stallarbeiten befreit ist, die Säuglingssterblichkeit auffallend geringer sein[2]).

1) St n. Berichte d. Reichstags, 336. Sitzung 7. 7. 27.

2) *Grassl*, Säuglings- und Mutterschutz in „Des deutschen Volkes Wille zum Leben", hrsg. v. Fassbender, Freiburg i. Br. 1917, S. 557ff.

Von den Gefahren der Landarbeit wird stärker als die Lohnarbeiterin, deren Arbeitszeit tariflich geregelt ist und die den Versicherungsschutz geniesst, die Kleinbäuerin betroffen. Uber eine Enquete dieses Jahres, die „die berufliche und soziale Umschichtung der hauswirtschaftlich tätigen Frau auf dem Lande" zum Gegenstand hat, wird berichtet[1]), dass die Landfrau im mittel- und kleinbäuerlichen Betriebe in noch grösserem Umfang als vor dem Weltkriege mit Stall- und Feldarbeiten beschäftigt ist, weil zuverlässige Hilfskräfte schwer zu haben sind. Der Landflucht entlohnter Arbeitskräfte konnte bisher nicht gesteuert werden. Das vorhandene Angebot landwirtschaftlicher Hilfskräfte kommt mehr für den Grossgrundbesitz in Frage, da dieser leichter in der Lage ist, günstige Arbeitsbedingungen zu bieten. Der Mittel- und Kleinbetrieb ist deshalb auf stärkere Mithilfe der Familienangehörigen angewiesen. Da aber auch die erwachsenen Kinder dieser Bevölkerungsschicht — soweit sie vorhanden sind — vielfach auswärts arbeiten, muss die Bäuerin in zahlreichen Fällen ihre Wirtschaft allein besorgen. Die Folge ist, dass alle mit Arbeitsüberlastung verbundenen gesundheitlichen und seelischen Schäden bei ihr in erster Linie in Erscheinung treten. Eine günstigere Gestaltung der Arbeitsbedingungen für alle Landarbeiter — die aber nur bei Besserung der Gesamtlage der Landwirtschaft möglich ist —, im besonderen eine durch Schutzbestimmungen garantierte Erleichterung der Arbeit für die Frau würde die Landflucht wahrscheinlich eindämmen. Das grössere Angebot an Hilfskräften würde in vielen Fällen dann auch eine Entlastung der Bäuerin ermöglichen. Verbote bestimmter schädlicher Arbeitsverrichtungen für die Landarbeiterin würde eine den weiblichen Kräften und Fähigkeiten angemessenere Teilung der Arbeiten unter den Geschlechtern zur Folge haben, die auch der Bäuerin zugute käme.

1) Bericht von *M. v. Keyserlingk*, erstattet dem Enqueteausschuss zur Untersuchung der Erzeugungs- und Absatzbedingungen der deutschen Wirtschaft, Berlin 1928.

Die mit Arbeitsschutzmassnahmen bisher gemachten Erfahrungen sprechen für weiteren Arbeiterinnenschutz insofern, als frühere Schäden beseitigt oder abgeschwächt wurden — und die Befürchtung mancher Anhänger und der Einwand mancher Gegner des Arbeiterinnenschutzes: die Zahl der erwerbstätigen Frauen werde infolge der gesetzlichen Eingriffe zurückgehen — durch die tatsächliche Entwicklung widerlegt sind.

Da die Erwerbsarbeit der Frauen in der heutigen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung für die Mehrzahl eine Existenzfrage und die Ausübung eines Berufs aus Gründen der Persönlichkeitsentfaltung für die unverheiratete Frau auch wünschenswert ist, so kann und darf der Arbeiterinnenschutz nicht die Tendenz haben, die Frau von der Erwerbsarbeit auszuschliessen, unter den heutigen Verhältnissen selbst nicht die verheirateter Frauen von der Fabrikarbeit. Wenn die Gewerbeaufsichtsbeamten schon 1899 feststellten[1]), dass in der Mehrzahl der Fälle die Not in ihren mannigfachen Formen die Frauen in die Fabrik trieb, und die massgebenden Stellen damals von einem Verbot dieser Arbeit absahen, so kann bei der heutigen viel grösseren Ausdehnung ehefraulicher Erwerbsarbeit Abschaffung als Allheilmittel der geschilderten Schäden erst recht nicht in Frage kommen. Es bleibt aber die Möglichkeit, die Frauenerwerbsarbeit gesünder zu gestalten, d. h. der Frau solche und so viel Arbeit zu geben, wie ihren Kräften und Anlagen angemessen ist. Verwirklichung dieses Zieles ist die vornehmste Aufgabe des Arbeiterinnenschutzes.

1) Die Beschäftigung verheirateter Frauen in Fabriken. (Nach den Jahresberichten der Gewerbeaufsichtsbeamten für das Jahr 1899, bearbeitet im Reichsamt des Innern. Berlin 1901).

II. Hauptteil.

Sonderschutzmassnahmen für die arbeitende Frau in gewerblichen und landwirtschaftlichen Betrieben.

A. Die verschiedenen Arten von Arbeiterinnen-Sonderschutz.

Schutzbestimmungen für die Arbeiterinnen können auf verschiedene Weise erzielt werden. Der Staat kann ins freie Spiel der Kräfte zugunsten der Arbeiterin eingreifen. Die Arbeitnehmer können auf dem Wege „sozialer Selbsthilfe" eine der Frauennatur gemässe Verwendung ihrer Arbeitskraft durchsetzen; schliesslich können die Arbeitgeber auch freiwillig den besonderen Frauenbedürfnissen Rechnung tragen.

a) Die staatliche Schutzgesetzgebung.

Von den drei möglichen Arten des Arbeiterinnenschutzes nimmt für die deutsche Industriearbeiterin der staatliche Schutz den grössten Raum ein. Der Arbeiterin musste durch staatlichen Zwang ein bestimmtes Mass an Schutz garantiert werden, weil die Erfahrung gelehrt hat, dass die Arbeitgeber nur in vereinzelten Fällen von sich aus soziale Reformen in ihren Betrieben vornehmen — und die Arbeitnehmer selten ganz aus eigener Kraft Besserung ihrer Arbeitsbedingungen erreicht haben; „staatliche Massregeln haben der Selbsthilfe der Arbeiter die Wege geebnet"[1]).

Der heute geltende öffentlich rechtliche Arbeiterinnenschutz stützt sich z. T. noch auf Titel VII der Gewerbeordnung. Der grösste Teil ihrer Bestimmungen ist jedoch durch die Arbeitszeitverordnungen aus den Jahren 1918,

1) *Herkner*, Die Arbeiterfrage, Berlin und Leipzig, 8. Auflage 1922 S. 62.

1923 und 1927, durch das Arbeitszeitgesetz von 1927 und durch das Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft vom 16. 7. 1927 überholt. Der gesetzliche Arbeiterinnenschutz soll im künftigen Arbeitsschutzgesetz, dessen erster Entwurf dem Reichsrat und Reichswirtschaftsrat zur Beratung bereits vorgelegen hat, einheitlich zusammengefasst werden. — Im Unterschied zu den Bestimmungen der Gewerbeordnung erstrecken sich die Schutzbestimmungen der Nachkriegszeit, so auch der Geltungsbereich der Schutzbestimmungen im Entwurf des neuen Gesetzes, auf alle gewerblichen Arbeitnehmer, d. h. auch auf die in Kleinbetrieben beschäftigten. (Die Bestimmungen der GO. haben nur für gewerbliche Betriebe mit mindestens 10 Arbeitnehmern Gültigkeit.) Dagegen ist die Arbeit in der Landwirtschaft, in gewerblichen Nebenbetrieben der Landwirtschaft, ebenso wie die in der Schifffahrt und der Hauswirtschaft vom Geltungsbereich des neuen Arbeitsschutzgesetzes ausgeschlossen. Zur Zeit ist die vorläufige Landarbeitsordnung vom 24. 1. 1919 die einzige gesetzliche Grundlage für Arbeitsschutz in der Landwirtschaft. Eine Neuregelung dieses Schutzes ist vom Gesetzgeber vorgesehen.

b) Die durch soziale Selbsthilfe erzielten Schutzbestimmungen.

Den Arbeitnehmern bleibt die Aufgabe, den staatlichen Schutz durch Selbsthilfemassnahmen zu ergänzen, „ihn auf Sonderverhältnisse einer bestimmten Industrie zuzuschneiden", ferner einen Ausbau des staatlichen Schutzes anzuregen, bezw. ihm vorzuarbeiten, schliesslich auch bei der Durchführung des staatlichen Schutzes praktisch mitzuarbeiten.

Arbeiterinnenschutz durch Selbsthilfe der Arbeiterorganisationen, z. B. Schutzbestimmungen für die Arbeiterinnen in Tarifverträgen, kommen erst in Frage, seitdem die Arbeiterinnen vom Koalitionsrecht in grösserem Um-

fange Gebrauch machen. Erst in den letzten Kriegsjahren und besonders in der Nachkriegszeit ist ein grösserer Prozentsatz der Arbeiterinnen von den Organisationen erfasst worden. Ende 1913 sind die Arbeiterinnen erst mit 228265 Mitgliedern oder 9% der Gesamtmitgliederzahl in den freien Gewerkschaften vertreten. Ende 1917 haben sie mit 26,4% oder 336989 Mitgliedern den bisher höchsten prozentualen Anteil in den freien Gewerkschaften erreicht [1]). Die höchste absolute weibliche Mitgliederzahl betrug 1715186 oder 22% der Gesamtmitgliederzahl Ende 1922. Seitdem sind bis Ende 1926 als Begleiterscheinung der sinkenden Wirtschaftskonjunktur die weiblichen wie männlichen absoluten Mitgliederzahlen und der prozentuale Anteil der Arbeiterinnen wieder zurückgegangen. Ende 1926 sind im Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund nur noch 627451 oder 16,7% Arbeiterinnen organisiert. Seitdem soll ein neuer Aufstieg in der Mitgliederbewegung der freien Gewerkschaften stattgefunden haben [2]); die genauen Zahlen für das Jahr 1927 liegen noch nicht fest.

In den christlichen Gewerkschaften wurden im Jahresdurchschnitt des Jahres 1926 115507 Arbeiterinnen unter 531558 Gesamtmitgliedern gezählt, d. h. 21,7%. Der prozentuale Anteil der Arbeiterinnen war mit 28,5% am höchsten im Jahre 1923. Die bisher höchste absolute weibliche Mitgliederzahl betrug 263145 Mitglieder im Jahre 1922.

In den Hirsch-Dunckerschen Gewerkschaften waren Ende 1926 von 163451 Gesamtmitgliedern 12124 = 7,4% Arbeiterinnen vertreten. Ihr höchster prozentualer und zugleich absoluter Anteil war Ende 1921 mit 23375 weiblichen Mitgliedern und 10,4% der Gesamtmitgliederzahl erreicht.

---

1) Die Zahlen sind bis 1925 dem Jahrbuch der Berufsverbände von 1927 entnommen, die Zahlen seit 1925 der Gewerkschaftszeitung, Jahrg. 1928 S. 343/44.

2) Gewerkschaftszeitung Jahrg. 1928 Nr. 22 S. 344.

Innerhalb des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes gibt es keine weiblichen Sonderorganisationen. Zum Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften Deutschlands gehören dagegen 2 weibliche Sonderverbände: der Gewerkverein der Heimarbeiterinnen (Ende 1925: 7426 Mitglieder) und der Reichsverband der weiblichen Hausangestellten Deutschlands (Ende 1925: 3184 Mitglieder). Dem Verband der Deutschen Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine hat sich ein weiblicher Sonderverband angeschlossen: der Gewerkverein der deutschen Frauen und Mädchen (Ende 1925: 620 Mitglieder).

Unter den übrigen Arbeiterverbänden, die keiner dieser drei bekannten gewerkschaftlichen Richtungen angeschlossen sind, bestanden 1925 folgende weibliche Sonderorganisationen: der Gesamtverband evangelischer Arbeiterinnenvereine Deutschlands (Ende 1924: 8500 Mitglieder), der Verband katholischer Vereine erwerbstätiger Frauen und Mädchen Deutschlands (Ende 1924: 18000 Mitglieder) und der Verband Süddeutscher katholischer Arbeiterinnenvereine (Ende 1924: 16500 Mitglieder).

Die im letzten Jahrbuch der Berufsverbände angeführten Zahlen für die organisierten Arbeiterinnen der einzelnen Verbände ergeben eine Summe von 963124 Arbeiterinnen für das Jahr 1925. Vergleicht man diese Zahl mit der in der Berufszählung ermittelten Zahl der als Arbeiterinnen überhaupt tätigen Frauen (3503826 + 1310439), so ergibt sich ein Prozentsatz von 19,9 organisierten Arbeiterinnen. (Da in den Gewerkschaften Arbeiterinnen und Hausangestellte gemeinsam organisiert sind, musste auch zur Zahl der in der Berufszählung ermittelten erwerbstätigen Arbeiterinnen die der Hausangestellten hinzugerechnet werden.) — Die entsprechende Prozentualzahl für Arbeiter ist 43,4 (4750221 organisierte Arbeiter unter 10929928 Arbeitern überhaupt).

Die absolute Zahl der organisierten Arbeiterinnen — wie Arbeiter — in Deutschland war am 1. 1. 1924 und ist wohl auch heute noch grösser als in allen übrigen

europäischen Ländern [1]). Der prozentuale Anteil der Arbeiterinnen war in den letzten Jahren nur zeitweise in Oesterreich grösser als in Deutschland, z. B. sind 1926 in Oesterreich unter 100 Gewerkschaftsmitgliedern 25 Frauen [2]).

Die Zahlen zeigen, dass in Deutschland heute ein immerhin schon beträchtlicher Teil der Arbeiterinnen organisiert ist, dass aber der Organisationsbewegung unter den Arbeiterinnen noch immer besondere Schwierigkeiten entgegenstehen, und zwar tragen — wie früher — unter den älteren Arbeiterinnen die Doppelbelastung durch Erwerbs- und Hausarbeit, unter den jüngeren ihre Einstellung zur Erwerbsarbeit als Durchgangsstadium bis zur Ehe — die Hauptschuld an der bis heute unvollkommen durchgeführten Organisierung.

Seitdem die Arbeiterinnen in stärkerem Masse an den Gewerkschaften beteiligt sind, haben sich diese auch öfter erfolgreich für sie eingesetzt. In einer Reihe von Tarifverträgen sind Bestimmungen über Frauenarbeit und Frauenschutz enthalten, die als Errungenschaften einzelner Gewerkschaften anzusprechen sind. Die Arbeitsschutzgesetzgebung hat schon mehrfach auf solche „Vorarbeit" der Gewerkschaften aufgebaut: sie hat den in Tarifverträgen für bestimmte Wirtschaftszweige enthaltenen Schutzbestimmungen Gesetzeskraft verliehen und den Geltungsbereich auf grössere Wirtschaftsgruppen ausgedehnt. — Auch von Betriebsräten sind in manchen Betrieben Sonderschutzmassnahmen in die Wege geleitet worden. Jedoch kommt von dieser Seite ergänzender Sonderschutz bisher im allgemeinen nur wenig in Frage.

Ein allgemeines Urteil darüber, wie weit die Arbeiterinnen Anteil an der sie betreffenden Selbsthilfe der Verbände haben, lässt sich schwer fällen. Der Fraueneinfluss soll in den gemischten Verbänden heute noch gering sein. Selbst in den Gewerkschaften, in denen die Frauen zahlenmässig

1) *Woytinsky*, Die Welt in Zahlen, Berl. 1926, II. Bd.: Die Arbeit S. 112.

2) *Leichter, K.*, Frauenarbeit und Arbeiterinnenschutz in Oesterreich. Wien 1927, S. 77.

überwiegen, wie im Textilarbeiterverband, setzt sich der Vorstand in der Mehrzahl aus Männern zusammen. Auch in den Betriebsräten nehmen die Frauen nicht die Stellung ein, die sie ihrer zahlenmässigen Bedeutung nach einnehmen könnten [1]). Dieselben oben erwähnten Gründe, die den Eintritt der Arbeiterinnen in die Gewerkschaften erschweren, sind auch der Anlass für ihre geringe aktive Beteiligung an der Gewerkschaftsarbeit. Immerhin werden für manche öffentlich von männlichen Gewerkschaftsangehörigen erhobenen Forderungen nach erhöhtem Frauenschutz vielfach Frauen die Anregung gegeben haben. Die Frauen, die in den Betriebsrat gewählt waren, haben die Belange ihrer Mitarbeiterinnen in Fragen der Lohnregelung, der Betriebshygiene und der Entlassung bei Betriebseinschränkung vertreten, sie sind für Ordnung und gute Sitte im Betrieb eingetreten und haben sich die Durchführung der gesetzlichen Sonderschutzmassnahmen angelegen sein lassen.

Das Eintreten der männlichen Gewerkschaftsmitglieder für Sonderschutz der Frau entspringt verschiedenen Motiven. Neben der Überzeugung, dass solcher Schutz notwendig ist, spielen taktische Erwägungen mit: man wirbt nur dann erfolgreich um neue Mitglieder, wenn man diesen Vorteile zu bieten hat. Auch ein reaktionäres Motiv kommt hier und da noch in Frage. „Auch heute noch wird selbst von organisierten Arbeitern Arbeiterinnenschutz und für Frauen der gleiche Lohn wie für Männer gefordert, wenn Frauen die gleiche Arbeit leisten, mit der Absicht, der Frauenarbeit Grenzen zu ziehen" [2]), sie zu verdrängen; aus einigen Bestimmungen in Tarifverträgen geht diese Absicht deutlich hervor. — Schliesslich sehen die Arbeiter auch heute im Ausbau des Arbeiterinnenschutzes einen Fortschritt im Arbeitsschutz überhaupt, der auch Besserung ihrer Arbeitsbedingungen mit sich bringt.

---

1) *Lüders, E.*, Die Frau in der Betriebsvertretung im „Reichsarbeitsblatt" 1926 S. 61.

2) *Hanna, G.*, a. a. O. S. 774.

c) Freiwillige Schutzmassnahmen der Arbeitgeber.

Besonders einsichtsvolle Betriebsleitungen leistungsfähiger Betriebe lassen sich über den gesetzlichen Schutz hinaus freiwillig das Wohl ihrer Arbeiterinnen angelegen sein. Sie bezahlen schwangeren Arbeiterinnen auch in der Zeit der Arbeitsniederlegung einen grossen Teil des Arbeitslohnes, stellen in ihren Betrieben Fabrikpflegerinnen ein, sorgen für Einrichtung von Krippen und Kinderheimen usw. Die freie Initiative der Arbeitgeber auf dem Gebiete des gewerblichen Arbeitsschutzes nimmt den weitesten Raum in England ein; dort geht nicht, wie zumeist noch in den übrigen Industrieländern, die Schutzgesetzgebung mit neuen Arbeitsschutzmassnahmen voran, sondern die fortschrittlich eingestellten Unternehmer. Von dem seit mehreren Jahren in Aussicht stehenden neuen englischen Fabrikgesetz ist gesagt worden, es werde wahrscheinlich „mehr bestehenden Brauch sanktionieren als die gewerblichen Bedingungen revolutionieren“ [1]), es habe die Aufgabe, die hinter ihrer Zeit zurückgebliebenen Betriebe zu zwingen, „sich dem Standard anzupassen, der sich in unternehmungslustigeren Betrieben als praktisch und wirtschaftlich möglich erwiesen hat“ [1]).

Im Folgenden soll auf die Schutzmassnahmen im einzelnen eingegangen werden.

B. Die Arbeitsverbote.

Der gesetzliche Sonderschutz für Frauen umschloss bisher im wesentlichen drei Arten von Schutzbestimmungen: Arbeitsverbote, die Arbeitszeit betreffende Bestimmungen und den Versicherungsschutz für Schwangere und für Wöchnerinnen.

a) Das Verbot der Nachtarbeit.

Unter den Arbeitsverboten ist das Verbot der Nachtarbeit für Frauen von besonderer Bedeutung, weil seine

1) *Matheson, M. C.*, „Die Frau in der englischen Sozialpolitik“, S. 10 in „Kölner sozialpolitischer Vierteljahrsschrift“, 1924, Heft 4.

Gültigkeit den Arbeiterinnen in fast allen Gewerbezweigen zugute kommt. In diesem Verbot soll der Arbeiterin sittlicher Schutz gewährt und ihr eine längere Ruhezeit garantiert werden. Die Nachtruhe ist für die Arbeiterin deshalb besonders dringlich, weil sie ihrer häufigen Doppelbelastung wegen am Tage nicht zum Ausruhen kommt. Seit 1908 (Novelle zur Gewerbeordnung) ist in Deutschland die Nachtarbeit für gewerbliche Arbeiterinnen in der Zeit zwischen 8 Uhr abends und 6 Uhr morgens verboten (von 1891 bis 1908 galt das Verbot zwischen 8,30 und 5,30). In der Arbeitszeitverordnung vom 23. 11. 1918 ist eine noch heute gültige Ausnahme vom Nachtarbeitsverbot für Frauen vorgesehen: Arbeiterinnen über 16 Jahren dürfen bei der Arbeit in mehreren Schichten bis 10 Uhr abends beschäftigt werden, wenn ihnen nach Beendigung der Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhepause von mindestens 16 Stunden gewährt wird. Durch besondere Ausnahmebewilligung auf Grund Ziff. VII Abs. 3 der Arbeitszeitverorduung vom 17. 12. 1918 (wonach Ausnahmen von den Beschäftigungsbeschränkungen gewerblicher Arbeiter zugelassen sind, wenn sie im öffentlichen Interesse dringend nötig werden), ist die Arbeitszeitgrenze für Frauen in den letzten Jahren häufig bis 11 Uhr ausgedehnt worden.

Im Entwurf des neuen Arbeitsschutzgesetzes ist die heute für Arbeiterinnen geltende Regelung der Nachtarbeit übernommen, abgesehen von folgenden Abweichungen: In den Fällen, in denen Arbeiterinnen nach 8 Uhr abends beschäftigt werden, sieht der Entwurf statt einer 16stündigen eine 15stündige Ruhepause vor; ausserdem lässt er vom Reichsarbeitsminister zu bewilligende Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen auch für das Nahrungsmittelgewerbe zu. Ausnahmen dieser Art waren auch vor dem Kriege durch Bundesratsverordnungen zugelassen. — Gelegentlich der Beratung des Entwurfs im Reichsrat ist die Befugnis des Reichsarbeitsministers noch erweitert worden. Er darf Arbeiterinnen über 18 Jahren die Nachtarbeit auch dann erlauben, wenn diese infolge von unvor-

hergesehenen und nicht vom Willen des Arbeitgebers abhängigen Ereignissen dringend erforderlich erscheint.

Die Nachtarbeit für die gewerbliche Arbeiterin ist heute in fast allen Industriestaaten im Sinne des Washingtoner Internationalen Übereinkommens von 1919 betr. die Nachtarbeit von Frauen geregelt. (Das Washingtoner Übereinkommen sieht als beschäftigungsfreie Zeit die Stunden von 10 Uhr abends bis 5 Uhr morgens vor und gibt den Landesbehörden die Ermächtigung, statt dessen die Zeit von 11 Uhr abends bis 6 Uhr morgens vorzuschreiben.) 16 Staaten — darunter 14 europäische, u. a. auch Grossbritannien und Frankreich — haben das Übereinkommen ratifiziert [1]). Deutschland kann erst zur Ratifizierung schreiten, wenn das neue Arbeitsschutzgesetz vom Reichstag angenommen sein wird; denn die bisherige gesetzliche Regelung in Deutschland unterscheidet sich vom Internationalen Übereinkommen noch durch den engeren Geltungsbereich, der bisher durch die GO. gegeben ist (sich also nur auf Betriebe mit mindestens 10 Arbeitern erstreckt).

Die Nachtarbeit für Arbeiterinnen in landwirtschaftlichen Betrieben ist in Deutschland noch nicht gesetzlich geregelt. Auf der Genfer Internationalen Arbeitstagung ist im Jahre 1921 ein Beschluss angenommen worden, der den Mitgliedern der nationalen Arbeitsorganisation „empfahl", die Nachtarbeit der Lohnarbeiterinnen in landwirtschaftlichen Betrieben so zu regeln, dass ihnen eine möglichst ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 9 Stunden gewährleistet wird. 13 Staaten, darunter England, Frankreich, Schweden, Norwegen, Italien und die Schweiz, hatten bis zum Jahre 1927 diesem Beschlusse Folge geleistet [2]). In der Landarbeiterordnung einiger österreichischer Bundesländer ist der empfohlene Grundsatz für verheiratete Frauen, die

1) Bericht des Direktors an die 10. Internationale Arbeitskonferenz S. 89.

2) Bericht des Direktors an die 10. Internat. Arbeitskonferenz S. 101, Genf 1927.

einen Haushalt zu führen haben, schon vor dem Zustandekommen des internationalen „Vorschlags" festgelegt worden [1]).

b) Die Verbote für bestimmte Arbeitszweige und Arbeitsverrichtungen.

Neben dem Nachtarbeitsverbot bestehen in Deutschland für Frauen noch eine Reihe Verbote von Arbeiten, deren Verrichtung für sie mit besonderen gesundheitlichen oder sittlichen Gefahren verbunden wäre. Solche Arbeitsverbote sind nur dann am Platze, wenn andere Vorsichtsmassregeln die Gefahren nicht abzuwenden vermögen. Das älteste Arbeitsverbot für Frauen in Deutschland ist das im Jahre 1878 im § 154 A GO. erlassene Verbot aller Frauenarbeit „unter Tage". Weitere Verbote aus dem Jahre 1908 untersagen die Verwendung von Frauen in Kokereien, beim Transport von Baumaterialien und bei der Förderung, beim Transport und bei der Verladung „über Tage" — mit Ausnahme der „Aufbereitung". Seit 1878 ist ferner der Bundesrat, heute der Reichsarbeitsminister mit Zustimmung des Reichsrats, ermächtigt, die Verwendung von Arbeiterinnen für gewisse Gewerbezweige, die mit besonderen Gefahren für Gesundheit und Sittlichkeit verbunden sind, zu untersagen oder von besonderen Bedingungen abhängig zu machen (§ 139 A Ziff. 1 GO.). Auf Grund dieser Ermächtigung bestehen heute folgende Vorschriften:

1. für Anlagen zur Herstellung elektrischer Akkumulatoren aus Blei oder Bleiverbindungen durch Bekanntmachung vom 11. 5. 1898 und vom 6. 5. 1908: Verbot der Verwendung von Arbeiterinnen zur Verrichtung, die sie mit Blei oder Bleiverbindungen in Berührung bringen.
2. für Ziegeleien durch Bekanntmachung vom 15. 6. 1903: Verbot der Verwendung von Arbeiterinnen zu festen Beschäftigungen.

---

1) *Leichter*, Frauenarbeit und Arbeiterinnenschutz in Oesterreich S. 102.

3. für Anlagen, in denen Thomasschlacke gemahlen oder Thomasschlackenmehl gelagert wird, durch Bekanntmachung vom 3. 7. 1909 und 23. 12. 1911: in den Räumen der Anlage, in denen Thomasschlacke oder Thomasschlackenmehl eingebracht wird, darf Arbeiterinnen die Beschäftigung und der Aufenthalt nicht gestattet werden.
4. für Zinkhütten durch Bekanntmachung vom 13. 12. 1912: Verbot der Beschäftigung von Arbeiterinnen, insbesondere bei der Bedienung von Destillationsöfen, beim Entleeren der Ballons, Kanäle usw., beim Verladen und Abladen der Räumasche, sowie der Asche aus den Feuerungen und beim Sieben und Verpacken der bei der Zinkdestillation gewonnenen Nebenprodukte.
5. für Fabriken und Motorwerkstätten zur Zichorieherstellung durch Bekanntmachung vom 25. 11. 1909: Verbot der Beschäftigung und des Aufenthaltes in Räumen, in welchen Darren in Betrieb sind.
6. für Ziegeleien und Anlagen zur Herstellung von Dinasteinen, Schamottesteinen und anderen Schamotteerzeugnissen durch Bekanntmachung vom 8. 12. 1913: Verbot der Beschäftigung von Arbeiterinnen bei den Abraumarbeiten, bei Gewinnung, Verladung und Beförderung der Rohstoffe; bei der Handformerei der Steine mit Ausnahme von Dachziegeln und Bimssandsteinen, Ofenarbeiten und Beförderung geformter Steine.
7. für Glashütten, Glasschleifereien und Glasbeizereien durch Bekanntmachung vom 9. 3. 1913 und durch Verordnung vom 27. 3. 1927: Verschiedene wegen Hitze- und Staubentwicklung gebotene Beschränkung der Beschäftigung von Arbeiterinnen; aus denselben Gründen:
8. für Rohzuckerfabriken, Zuckerraffinerien und Melasseentzuckerungsanstalten durch Bekanntmachung vom 24. 11. 1911 und durch Verordnung vom 15. 3. 1927.

9. für Metall-, Walz- und Hammerwerke, die mit ununterbrochenem Feuer betrieben werden, durch Bekanntmachung vom 20. 5. 1912: Verbot der Beschäftigung von Arbeiterinnen beim unmittelbaren Betrieb der Werke.
10. für Anlagen zur Herstellung von Bleifarben und von chemischen Bleiprodukten durch Verordnung vom 27. 1. 1920: Arbeiterinnen dürfen Räume nicht betreten, in denen bleihaltige Stoffe hergestellt, gemischt, verpackt, gelagert oder befördert werden; sie dürfen in Fabriken dieser Art nur insoweit zum Aufenthalt und zur Beschäftigung zugelassen werden, als sie dabei der Einwirkung bleihaltigen Staubs und bleihaltiger Dämpfe nicht ausgesetzt sind und mit bleihaltigen Stoffen nicht in Berührung kommen.

Ausser diesen auf dem Gesetzes- und Verordnungswege erlassenen Verboten bestehen für Arbeiterinnen noch Beschäftigungsverbote in einer grösseren Anzahl von Tarifverträgen. Im folgenden seien einige Beispiele angeführt: Der Reichstarif für die Etuis- und Kartonnagenindustrie vom 4. 1. 1922 verbietet weibliche Arbeit an Beschneidemaschinen, ungeschützten Kreissägen, Fräsmaschinen, Kistennagelmaschinen und Biegemaschinen mit mehr als 80 cm Stauchlänge mit Fussbetrieb; an Friktionspressen ohne Schutzvorrichtungen dürfen Arbeiterinnen nicht in Akkord beschäftigt werden. Nach dem Reichstarifvertrag für die Schuhindustrie vom 11. 3. 1922 ist Frauenarbeit an Bodenlederstanzmaschinen — mit Ausnahme von Fleckstanzen und Zwicken von Lederschuhwerk, an Überhol- und Zwickmaschinen — verboten. „Im Reichstarifvertrag für das deutsche Holzgewerbe ist nach langen Kämpfen das Beschäftigungsverbot für Frauen und Jugendliche an Holzbearbeitungmaschinen — mit Ausnahme der kleinen ungefährlichen Maschinen — und das Verbot der Akkordarbeit an gefährlichen Maschinen durchgesetzt worden“ [1]). Häufig

1) „Die Frau in den Tarifverträgen“ im Reichsarbeitsblatt 1923 S. 200 ff.

wird das Beschäftigungsverbot von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig gemacht. So ist im Tarifvertrag für Rohprodukten- und Sortieranstalten, München-Gladbach, vom 8. 12. 1922 die Beschäftigung weiblicher Arbeiter an Maschinen nur im Einverständnis mit der gesetzlichen Betriebsvertretung gestattet. Nach dem Tarifvertrag der Harburger Gummiindustrie ist vom Arbeiterausschuss und der Werkleitung, evtl. unter Anrufung von Schlichtungsinstanzen, zu vereinbaren, welche Arbeiten für Frauen ungeeignet sind. Soweit bestimmte Arbeiten für Frauen wirklich ungeeignet sind, können Verbote dieser Arbeiten nur segensreich sein „Es ist jedoch nicht immer die Tendenz, den Frauenschutz zu erweitern, die in solchen Bestimmungen zum Ausdruck kommt. Die Furcht der männlichen Arbeiter vor dem Wettbewerb der Frauenarbeit hat in mehreren Tarifverträgen ähnliche Bestimmungen hervorgerufen. Im Tarifvertrag für die Pforzheimer Bijouterie-Industrie vom 1. 10. 20 heisst es: Sofern ein Unternehmer Arbeiten, die bisher von Arbeitern ausgeführt wurden, von Arbeiterinnen ausführen lassen will, ist diese Angelegenheit vor ihrer Durchführung den beiderseitigen Organisationen zu unterbreiten“[1]). Im Reichsakkordtarif für die Fabrikbuchbinderei, „der 66 verschiedene Positionen aufführt, ist jede vorkommende Arbeit als Gehilfen- oder Frauenarbeit nur ganz wenige Tätigkeiten dürfen von Gehilfen oder Frauen verrichtet werden — eigens bezeichnet“[2]). Die Frauen sind in diesem Tarif auch von Arbeiten ausgeschlossen, die keineswegs schwer oder anstrengend für sie sind, für die sie im Gegenteil eine natürliche Eignung besitzen. Solche tariflichen Beschränkungen haben lediglich eine Minderung der Konkurrenz für die männlichen Arbeiter im Auge und bringen die Macht der männlichen Arbeiter in den Organisationen zum Ausdruck. Ebenso wie die letzt-

1) Die Frau in den Tarifverträgen, a. a. O. S. 203/4.

2) H. Schoch: Frauenarbeit in papiererzeugender, papierverarbeitender und graphischer Industrie S. 95 in Silbermanns Jahrb. f. Frauenarbeit. Berlin 1927.

genannten Beschäftigungsbeschränkungen sind auch manche Verbote gesundheitsschädlicher Arbeiten vermeidbar. „Nur zu leicht werden die Frauen von einzelnen Beschäftigungen, bei denen die Sanierung des Verfahrens durchaus möglich wäre, ausgeschlossen, während sie in zahllosen anderen ihrer Gesundheit nicht zuträglicheren Beschäftigungen verbleiben“[1]). Arbeitsverbote dieser Art verzögern nur das Fortschreiten der Industrie zu gesunden Arbeitsmethoden. Es ist deshalb dringend erwünscht, in jedem vorgesehenen Fall eines Arbeitsverbots für Frauen von neutralen Instanzen untersuchen zu lassen, ob der gesundheitsschädliche Prozess, — wenn er auch für die Gesundheit der Männer nachteilig ist — nicht überhaupt zu vermeiden oder mindestens zu sanieren ist. In letzter Zeit ist die Frage aufgeworfen worden[2]), ob nicht in der Luxusindustrie die Verwendung der für alle Arbeiter gefährlichen Stoffe, wie Blei, bestimmte Benzolderivate, Schwefelkohlenstoff usw. durch die Initiative der Industrie selbst, ohne gesetzlichen Zwang eingeschränkt werden könnte.

Eine besondere Art von Beschäftigungsverboten: die Bestimmungen, die Industriearbeiterinnen in der Zeit vor und nach der Niederkunft Arbeitsruhe vorschreiben, sollen im Zusammenhang mit der Arbeitszeitregelung der Arbeiterinnen behandelt werden.

Arbeitsverbote in der Landwirtschaft gibt es zur Zeit nicht. Der Ständige Ausschuss zur Förderung der Arbeiterinneninteressen, eine 1907 ins Leben gerufene Vereinigung von Frauen verschiedener Stände, die sich der Arbeiterinnenfrage besonders angenommen hat, hat für die Arbeit der Frau in der Landwirtschaft folgende Vorschläge ausgearbeitet: „Ein Zwang zur Verrichtung von Männerarbeit darf auf Frauen nicht ausgeübt werden. Was als Männerarbeit anzusehen ist, entscheiden die Tarifgemein-

1) *L. Spindler*, Die intern. Arbeitsorganisation und die Frauen S. 38 in Kölner Sozialpol. Vierteljahrsschr. 3. Jahrg. Heft 4.

2) *H. Adler*, Die Gesunderhaltung der Industriearbeiterinnen im Beruf in „Die Frau“, Januar 1926 S. 204.

schaften. Gesundheitsschädigende Arbeiten für Frauen können durch die Landeszentralbehörde oder durch die von ihnen beauftragten Stellen generell verboten werden. Die Verrichtung dieser Arbeiten darf nicht durch höheren Lohn ausgeglichen werden. Vor dem Erlass derartiger Verbote sind die beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zu hören[1]). Da in den gemischten Organisationen und Betriebsräten — des vorherrschenden männlichen Einflusses wegen — auch Fragen der Frauenarbeit erfahrungsgemäss leicht vom männlicher Interessenstandpunkt beurteilt werden, bedarf der erwähnte Vorschlag wohl einer Ergänzung dahin, dass die Entscheidung darüber, welche Arbeiten als Männer- und welche als Frauenarbeiten anzusprechen sind, nicht allein von den Tarifgemeinschaften, sondern unter Hinzuziehung neutraler Instanzen zu fällen ist.

C. Berufsberatung und Berufsausbildung von Arbeiterinnen.

Arbeitsverbote für Frauen, die von vielen als bedenklicher Eingriff in die persönliche Freiheit der Arbeitsuchenden angesehen werden, wären überflüssig, wenn sich eine den natürlichen Kräften und Anlagen von Mann und Frau entsprechende Arbeitsteilung von selbst herausgebildet hätte. Vielleicht werden „negative" Arbeitsverbote entbehrlich, wenn bei einem weiteren Ausbau der positiven Zweige der Sozialpolitik: Berufsberatung, Berufsauslese, Berufsausbildung und Arbeitsvermittlung Frauen mehr als bisher geeigneten Erwerbszweigen zugeführt werden, und einem Missbrauch der Frauenkraft auf diese Weise vorgebeugt wird. Von grundsätzlicher Bedeutung zur Lösung dieser positiven sozialpolitischen Aufgabe ist die Beantwortung der Frage, welche Arbeiten als für Frauen geeignet und als besonders geeignet anzusprechen sind. Tritt man an die einzelnen Berufe mit der Forderung heran, für die arbeitenden Menschen nicht nur Erwerbs-

1) Soziale Praxis 1922 Sp. 552/53 ohne Verfasser: Zur Frage des Landarbeiterinnenschutzes.

quelle, sondern Beruf im besten Sinne des Wortes zu sein, so gehört die mechanisierte und rationalisierte Fabrikarbeit zu den Tätigkeiten, die am wenigsten geeignet sind, Arbeitsfreude auszulösen; und zwar allgemein für die Frau ebensowenig wie für den Mann. Da aber in der heutigen Volkswirtschaft ein grosser Prozentsatz der Arbeiter mit mechanisierter Arbeit beschäftigt werden muss, so sollen die einzelnen Arbeitskräfte doch wenigstens an der Stelle wirken, wo ihre physiologische und psychologische Eigenart für die beteiligten Einzelnen wie für das soziale Ganze am relativ besten ausgewertet wird. Dieses Ziel, den rechten Mann und die rechte Frau an den rechten Platz zu bringen, wird in der Berufsberatung, Berufsauslese, Berufsausbildung und Arbeitsvermittlung heute schon mit Erfolg praktisch verfolgt. In den grösseren Berufs- und Arbeitsämtern sind Sonderabteilungen für Frauen eingerichtet worden, die sich bemühen, die Sonderbedürfnisse der Frauen und ihre besondere Eignung für bestimmte Arbeitsprozesse zu berücksichtigen. Als für die Frau am geeignetsten gelten allgemein die Arbeiten, mit denen sie, ohne Schaden an ihrer Gesundheit zu nehmen, kraft einer weiblichen Sonderveranlagung qualitativ oder quantitativ mehr leistet, als geeignet die, mit denen sie ebensoviel leistet wie der Mann. — Schon für manche ungelernte Arbeit bringt die Frau natürliche Vorzüge mit, z. B. die geschickteren Hände. Doch kommt die Möglichkeit, besondere Eignungen auszuwerten, recht eigentlich erst für Qualitätsarbeit in Frage, die eine mehr oder weniger lange Ausbildungszeit voraussetzt. Bekanntlich haben sich die Arbeiterinnen bisher fast nur aus ungelernten und angelernten rekrutiert. Die heutigen Bestrebungen der Industrie und der Sozialpolitik, mehr Arbeiter als bisher zur Leistung von Qualitätsarbeit heranzubilden, werden in einzelnen Industriezweigen sicherlich auch eine Erhöhung der Zahl der gelernten Arbeiterinnen zur Folge haben, im allgemeinen aber ihre Zahl weit weniger als die der Männer heraufschrauben, weil der Schwerpunkt der Ausbildung gelernter

Facharbeiter in industriellen Lehrwerkstätten naturgemäss in einer technischen Unterweisung liegt. Eines der Ziele dieser Ausbildung, den Arbeiter zu mannigfaltigen — darunter auch erhebliche Muskelkräfte erfordernden — Arbeiten zu befähigen und ihn in den Stand zu setzen, die Ursachen von Störungen im Gang der Maschine zu erkennen, setzt männliche Kräfte voraus und kommt mehr männlichen Anlagen entgegen. Die gelernte Arbeit in der Fabrik wird deshalb immer vorwiegend Männerarbeit bleiben. Dieser Umstand wäre nicht weiter bedauerlich, wenn eine grössere Anzahl erwerbstätiger Frauen für ihnen gemässe Berufszweige ausgebildet werden könnte. „Die Möglichkeiten für differenzierte, aus ihrer Frauenart hervorgehende Arbeitsleistungen„ [1]) sind leider — von höheren Berufen abgesehen — noch unzureichend. Die Berufsberatung volksschulentlassener Mädchen hat in den letzten Jahren vielfach unter diesem Mangel an gewerblichen Berufsmöglichkeiten und einer grossen Lehrstellennot gelitten. Für Ausbildungsmöglichkeiten ist bisher noch nicht genügend gesorgt worden. Im neuen Regierungsentwurf eines Berufsausbildungsgesetzes, das die Beschäftigung und Ausbildung von Jugendlichen, männlichen wie weiblichen Geschlechts, regeln soll, wird von gewerkschaftlicher Seite wohl mit Recht eine Bestimmung vermisst, „die die mit der Durchführung des Gesetzes beauftragten Stellen verpflichtet, für Ausbildungsmöglichkeiten zu sorgen“ [2]).

Ein wesentlicher Schritt auf dem Wege zur Vervollkommnung der Ausbildung weiblicher Erwerbstätiger bedeutet die Einführung der Berufsschulpflicht. Die Verwirklichung des Berufsschulgedankens lässt jedoch in verschiedenen deutschen Einzelstaaten — u. a. in Preussen — noch zu wünschen übrig. Der Ausbau und die Vereinheitlichung des Mädchenberufsschulwesens gehören zu den

1) *H. Lange*, Die Frauenbewegung in ihren modernen Problemen S. 14.

2) *W. Maschke*, Zum Entwurf eines Berufsausbildungsgesetzes in „Die Arbeit“ Jahrgang 1927 Heft 8 S. 548.

nächsten Gegenwartsaufgaben, an denen auch die Sozialpolitik mitzuarbeiten hat. Ein Ausbau der Mädchenberufsschule soll nach Beschluss des Bundes Deutscher Frauenvereine u. a. in der Richtung einer gründlichen Ausbildung der Mädchen für den erwählten Erwerbsberuf erfolgen. Um den in der Industrie tätigen jungen Arbeiterinnen „eine ihrer Arbeit entsprechende Ausbildung zu schaffen", schlägt der im Berufsschulwesen stehende *E. Grünert* vor, in der Mädchenberufsschule Lehrwerkstätten einzurichten, „die den industriellen Teilgebieten entsprechen, in denen die Jungmädchen vorwiegend beschäftigt sind" [1]). Der Unterrichtsplan der Berufsschule soll u. a. folgenden Forderungen Rechnung tragen: „Den Schülerinnen ist das ganze Gebiet ihrer wirtschaftlichen Arbeit zu zeigen, damit sie ihre Arbeit in den Arbeitsprozess eingliedern können, sie in einem grösseren Zusammenhang sehen und geistig über ihr stehen lernen. — Die Schülerinnen sind durch Arbeit an der Maschine, durch Fehlersuchen und Fehlerfinden zu technischem Denken anzuleiten und in den Sinn der Maschine einzuführen. Jedes Mädchen soll sich in der Schulwerkstatt in allen Arbeiten ihres industriellen Teilgebiets versuchen und selbst feststellen, welche Arbeit der persönlichen Veranlagung am meisten entspricht" [2]). Mit dieser Ausbildung sollen nicht technische Fertigkeiten erzielt, sondern den Industriearbeiterinnen ihre „seelenlose Teilarbeit" erleichtert werden, „durch Einschau in das Gewebe des Wirtschaftslebens, durch Überschau über das ganze Arbeitsgebiet" [3]).

Um gelernte oder angelernte Arbeiten verrichten zu können, muss auch bei Verwirklichung des obigen Vorschlags den Arbeiterinnen noch eine ergänzende Ausbildung für spezielle technische Fertigkeiten zuteil werden. In der Ausbildung von Facharbeiterinnen ist in jüngster

1) *E. Grünert.* Die berufliche Schulung der jugendlichen Industriearbeiterin durch die Mädchenberufsschule in „Die Frau", Jahrg. 1926 Heft 8 S. 482 ff.

2) *E. Grünert* a. a. O. S. 484.

3) *E. Grünert* a. a. O. S. 484.

Zeit eine deutsche Kunstseidenfabrik führend vorangeschritten. Sie hat im vergangenen Jahre 30 weibliche Lehrlinge in ihren Betrieb eingestellt, die zwei Jahre lang in einer besonderen Lehrwerkstätte ausgebildet werden. Die Ausbildung erstreckt sich auf alle Arten von Kunstseidengarnbehandlung, wie Aussucherei, Winderei, Zwirnerei, Haspelei usw. „Jedoch müssen sich die Lehrmädchen zu einem dritten Jahre verpflichten, um auch im Betriebe selbst mitzuarbeiten“ [1]). Es ist zu wünschen, dass dieses Beispiel in anderen Zweigen der Textilindustrie bald Nachahmung finden möge, besonders in den Spezialzweigen, die — wie *K. Gaebel* feststellte — „bereits unter einer gewissen Überalterung der Arbeiterschaft leiden“ [2]). In der Metallindustrie, in der Frauen früher nur zu untergeordnetsten Hilfsarbeiten herangezogen wurden, hat man in neuerer Zeit mit angelernten Arbeiterinnen gute Erfahrungen gemacht. Während des Krieges wurden infolge Arbeitermangels „in der Metallindustrie Frauen in einer Anlernwerkstätte für einfache Mechanikerarbeiten systematisch ausgebildet“ [3]). Infolge der guten Leistungen dieser Frauen wurde an der Ausbildung von Arbeiterinnen auch in der Nachkriegszeit festgehalten. Es kommen Ausbildungszeiten bis zu einem halben Jahre vor. „Man hat für die Ausbildung in verschiedenen Abteilungen neben den Abteilungsleitern sog. Einsteller oder Einstellerinnen, welche dem Neueintretenden zur Hand gehen. Daneben werden bewährte Meister lediglich mit der Ausbildung der neueintretenden Arbeitskräfte beauftragt“ [4]). — In der Fabrikbuchbinderei wird von Arbeitgeberseite „nicht selten die Ansicht ausgesprochen, dass es für Gewerbe und

1) Leipziger Neueste Nachrichten vom 8. 9. 28.

2) Reichs-Arbeitsblatt, Jahrg. 1926: Zur Frage der Facharbeiterausbildung, S. 724.

3) Arbeiterauslese und Arbeiterausbildung unter besonderer Berücksichtigung der Frauen in der Robert Bosch A.G., in „Berufsberatung, Berufsauslese, Berufsausbildung“. Stuttgart, S. 295.

4) Arbeiterauslese u. Arbeiterausbildung usw. S. 295.

Frauen selbst von gleichem Vorteil sein würde, wenn die in der Buchbinderei . . . sonst als Hilfsarbeiterinnen eingestellten Mädchen zur Durchlaufung des gleichen Lehrgangs verpflichtet würden wie die eintretenden Lehrlinge" [1]). Die Gewerkschaftsvertreter stehen dagegen einer solchen weitgehenden Ausbildung junger Arbeiterinnen vorwiegend ablehnend gegenüber. Ihnen erscheint es zweckmässiger, die Frau, die häufig nur vorübergehend in der Industrie tätig ist, von Anfang an als verdienende Hilfskraft zu beschäftigen. Sie übersehen dabei leicht, dass ein Gelingen des Versuchs, geeignete Frauen als Facharbeiterinnen in einzelne Industriezweige einzureihen, dazu beitragen würde, „die Stellung der Frau in der Industrie im allgemeinen zu heben, und auch auf dem Gebiete der Entlohnung günstige Rückwirkungen herbeizuführen" [2]).

Von der Lohnfrage, die ja in fast alle wirtschafts- und sozialpolitische Fragestellungen hineinspielt, soll in unserem Zusammenhang nur eine Seite näher beleuchtet werden: das Verhältnis der Frauenlöhne zu den Männerlöhnen. Die Regelung der Frauenlöhne ist — sowohl vom wirtschafts- wie sozialpolitischen Standpunkt aus gesehen — noch unbefriedigend. Von den Gewerkschaften wird formell der Grundsatz: gleicher Lohn für gleiche Leistung, vertreten. Die Gewerkschaftsführer werden aber „auch bei bestem Willen oft durch die tiefeingewurzelte Vorstellung ihrer männlichen Mitglieder, dass die Frau weniger braucht als der alleinstehende Mann, bei der Vertretung ihrer Forderungen für die industriell tätigen Frauen gehindert" [3]). Seitdem ein grösserer Teil der Arbeiterinnen organisiert und die Frauenarbeit überall in die Tarifverträge einbezogen ist, ist die Spanne zwischen männlichen und weiblichen Löhnen zwar kleiner geworden, doch zeigt sich in den letzten Krisejahren in einigen Industriezweigen schon wieder

1) *Schoch* a. a. O. S. 130.

2) *Schoch* a. a. O. S. 131.

3) *Schoch*, Die Frauenlöhne in der Industrie in „Soziale Praxis", Jahrg. 1926 Sp. 373.

die Tendenz, die Lohnspanne zu vergrössern. Aber auch wenn die Arbeitgeber und Gewerkschaftsvertreter die Lohnregelung nach dem Prinzip: gleicher Lohn für gleiche Leistung, vorzunehmen sich wirklich bemühen, ist eine für Frauen, für Männer und das Interesse der Volkswirtschaft in gleicher Weise förderliche und gerechte Durchführung des Prinzips schwer möglich. Nach *G. Schoch* [1]) hat *B. Webb* in einem 1919 für einen englischen Enqueteausschuss geschriebenen Bericht "On women in industry" darauf hingewiesen, dass die Formel: gleicher Lohn für gleiche Leistung verschieden ausgelegt werde, „je nachdem man den Wert des hergestellten Produkts oder den Wert der Leistung für den Unternehmer unter Abzug durch Frauenarbeit verursachter Sonderkosten der Berechnung zugrunde legen würde; auch werde es den Unternehmern immer leicht sein, Ziffern willkürlich zu verwenden, durch kleine technische Veränderungen die bisherigen Berechnungen ungültig zu machen und so die Frauenlöhne auf einem niedrigen Stand festzuhalten" [1]). *B. Webb* lehne deshalb besondere weibliche Lohnsätze ganz ab und trete für Festsetzung einheitlicher Lohnsätze für die verschiedenen Beschäftigungsgruppen ein. Nach *B. Webb* schütze allein das System für Mann und Frau von vornherein gleicher Lohnsätze „vor Unterbietung durch unterzahlte Arbeiterinen", würden die Unternehmer angereizt, „zum Vorteil der Produktion zunächst den tüchtigsten statt des billigsten Arbeiter zu verwenden" und „die Jugendlichen zum rechtzeitigen Erwerb eines Arbeitskönnens angespornt; schliesslich werde, Beseitigung tariflicher Beschränkungen vorausgesetzt, sich voraussichtlich eine weitgehende Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau, beruhend nur auf der natürlichen Leistungsfähigkeit, von selbst durchsetzen" [1]). Es sei keineswegs als sicher zu erwarten, dass bei Durchführung dieses Systems die Frau im ganzen die weniger leistungsfähige Arbeitskraft sei und die Frauenarbeit stark zurückgehen werde.

1) *Schoch* a. a. O. Sp. 372.

Eine Änderung der Lohnverhältnisse vorzunehmen, erscheint im Hinblick auf die allgemeine Wirtschaftslage heute als ungünstig. Es ist aber durchaus möglich und erwünscht, dass Wirtschafts- und Sozialpolitiker auf den Webb'schen Vorschlag zurückkommen werden. Die nächste Aufgabe der Frauenlohnpolitik muss sein, die Frauen zu qualifizierteren Arbeitskräften heranzubilden und ihnen auf diese Weise auch gut bezahlte Stellen zugänglich zu machen. Bei grösserer Leistungsfähigkeit der Arbeiterinnen wird sich sicherlich das Verhältnis zwischen Männer- und Frauenlöhnen für sie günstiger gestalten, welches System der Lohnbemessung auch immer angewandt werden mag.

D. Die Regelung der Arbeitszeit, Arbeitsruhe und Pausen.

Die gesetzlichen Sonderbestimmungen, die sich auf die Regelung der Arbeitszeit, -ruhe und -pausen der Arbeiterinnen beziehen, sind seit Einführung des Achtstundentags für alle Arbeiter innerhalb des Arbeiterinnenschutzes nicht mehr von der früheren zentralen Bedeutung. Für Männer und Frauen gelten heute die gleichen allgemeinen Vorschriften über die Arbeitszeit. Eine Überschreitung der regelmässigen Arbeitszeit in bestimmten Ausnahmefällen darf aber für Frauen nur um eine Stunde täglich — für Männer um zwei Stunden und mehr erfolgen (Arbeitszeitverordnung vom 21. 12. 23 und 14. 4. 27). Auch der Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes sieht für Frauen beschränktere Arbeitszeitverlängerungen vor als für Männer. In ihm ist die Höchstgrenze der Arbeitszeit für Frauen auf 10 Stunden täglich und 58 Stunden wöchentlich festgesetzt. Wenn das Gemeinwohl es dringend erfordert, soll vom Reichsarbeitsminister oder vom Arbeitsaufsichtsamt noch eine über die festgesetzte Höchstgrenze hinausgehende Beschäftigung zugelassen werden können.

Zur Erleichterung des Loses der Frauen, die einesteils erwerbstätig sein müssen, andernteils auch einen Haushalt und Kinder zu versorgen haben, wurden früher viel-

fach Halbtagsschichten propagiert; sie wurden in letzter Zeit nur noch selten vorgeschlagen, weil die Erfahrung gelehrt hat, „dass das Gefüge industrieller Arbeitsweise (solche) Ausnahmen nicht gestattet und dass, wer die normalen Erfordernisse des Wirtschaftslebens nicht erfüllen kann, als minderwertige Arbeitskraft unfehlbar in den Hintergrund gedrückt wird“ [1]). In neuester Zeit hat unter Mitwirkung der Leitung des Evangelisch-Sozialen Kongresses eine Umfrage bei 14 Arbeitgebern stattgefunden, die Klärung der Frage nach der technischen Durchführbarkeit der Halbtagsschicht und nach der Bereitwilligkeit der Arbeitgeber bezweckte. Die Antworten haben erneut bestätigt, dass die Aussichten, breite Kreise für Einführung der Halbtagsschicht zu gewinnen, sehr gering sind. „Der bedeutsamste Ablehnungsgrund muss im Hinweis auf die Fliessarbeit gesehen werden“ [2]), die eine für alle Arbeiter gleiche Arbeitszeit voraussetzt, und von deren wachsender Verbreitung in Deutschland die betreffenden Arbeitgeber überzeugt waren.

Die Bestimmungen über arbeitsfreie Zeiten und Ruhepausen für Frauen sind heute im wesentlichen die gleichen wie die vor dem Kriege in der Gewerbeordnung festgesetzten; sie sind auch in dem Entwurf des Arbeitsschutzgesetzes übernommen. Den Arbeiterinnen in gewerblichen Betrieben ist nach der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren (G. O. § 137 Abs. IV); an Sonnabenden und an den Vorabenden der Festtage dürfen sie nicht nach 5 Uhr nachmittags beschäftigt werden (G. O. § 137 Abs. I). Die Mindestruhezeit nach der täglichen Arbeitszeit ist bisher nur für Betriebe mit mindestens 10 Arbeitern und für diesen gleichgestellte Betriebe vorgeschrieben. Im Entwurf des neuen Gesetzes dagegen sind alle gewerblichen Betriebe der Bestimmung unterworfen. Da es sich in der Praxis als notwendig erwiesen hat, durch Einzelbewilligung

1) *Schoch*, Die Frauenlöhne in der Industrie, Sp. 371.
2) Evangelisch-Sozial, Jahrg. 1927, 3. Heft.

Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung nach 5 Uhr für Betriebe, die in mehreren Schichten arbeiten, zu gestatten, sind im Entwurf Ausnahmen für solche Betriebe allgemein vorgesehen worden. Darüber hinaus sollen, wenn „wichtige Gründe" vorliegen, auch für die Arbeit in einfacher Schicht Ausnahmen für einzelne Gewerbe oder Betriebe gestattet werden. Bei Gelegenheit der Beratung des Gesetzentwurfs im Reichswirtschaftsrat ist ein Antrag, den Sonnabendschluss für Arbeiterinnen und jugendliche Arbeiter auf 2 Uhr festzusetzen, mit 16 gegen 12 Stimmen abgelehnt, ein anderer Antrag, wonach am Sonnabend der 5 Uhrschluss, an Festtagsvorabenden der 2 Uhrschluss gelten soll, durch Mehrheitsbeschluss angenommen worden[1]). — Wenn auch das Gesetz in Deutschland den Sonnabend-2 Uhrschluss nicht verlangt, so ist er doch für Arbeiterinnen wie Arbeiter schon häufig eingeführt worden; ganz allgemein, und zwar seit 1850 für Arbeiterinnen gesetzlich durchgeführt wird er in England. In Oesterreich war durch Gesetz vom 19. 12. 18 und 17. 12. 19 für Frauen in gewerblichen Betrieben die 44-Stundenwoche und der freie Sonnabendnachmittag eingeführt worden. Durch Ausnahmeverordnung erfuhr die Bestimmung die Einschränkung, dass sie überall dort, wo nicht mindestens zwei Drittel der Belegschaft Frauen und Jugendliche sind, durch Kollektiv- oder Einzelvertrag ausgeschaltet werden kann.

Ein von Erwerbsarbeit freies „Weekend" ist für Frauen ganz besonders wichtig; denn „ohne die Möglichkeit, am Samstag den die ganze Woche vernachlässigten Haushalt zu besorgen, gibt es für die Frau keine Sonntagsruhe" [2]). Die nach geltendem deutschen Recht bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden den Arbeiterinnen zu gewährenden Ruhepausen sollen bei einer 4—6stündigen Arbeitszeit mindestens eine Viertelstunde, bei mehr als 6—8 Stunden Arbeit mindestens eine halbe Stunde be-

1) Das Arbeitsschutzgesetz im Reichswirtschaftsrat in: Gewerkschaftszeitung Jahrg. 1928 Nr. 4 S. 57.

2) *Leichter*, Frauenarbeit und Arbeiterinnenschutz in Oesterr. S. 85.

tragen. (Arbeitszeitverordnung vom 17. 12. 18 Ziff. V; die späteren Verordnungen liessen diese Bestimmung unberührt). Bei längerer Arbeitszeit soll den Arbeiterinnen eine einstündige Mittagspause gewährt werden; die verheirateten Frauen, die einen Haushalt zu versorgen haben, sind auf Antrag schon eine halbe Stunde vor der Mittagspause zu entlassen. Da die Möglichkeit, die Mittagspause für verheiratete Frauen zu verlängern, im Entwurf des neuen Gesetzes nicht vorgesehen ist, hat der Reichsrat bei der Beratung des neuen Gesetzentwurfs eine diesbezügliche Ergänzung vorgenommen.

Die Durchführung der Arbeitsschutzbestimmungen, die in den letzten Jahren im allgemeinen wieder festen Boden gewonnen hat, hat auf dem Gebiet der Pausenregelung noch erhebliche Schwierigkeiten gemacht. Die Arbeitspausen sind — meist auf Wunsch der Arbeitnehmer, die stets bestrebt sind, möglichst früh nach Hause zu kommen, — „auf ein Minimum" abgekürzt worden [1]). Verstösse gegen die gesetzlichen Bestimmungen über die Pausen sollen heute viel zahlreicher sein als in der Vorkriegszeit, weil die Arbeitgeber den Wünschen der Arbeitnehmer heute häufiger nachgeben, andererseits ein Strafverfahren gegen Arbeitgeber, die auf Wunsch der Arbeitnehmer ungesetzlich vorgehen, formell zwar möglich ist, aber praktisch nicht eingeleitet wird. Die bestehenden Mängel sind nach *Derdack* durch gründliche Aufklärung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die Notwendigkeit und den Wert angemessener Arbeitspausen einerseits — und durch elastischere Gestaltung der gesetzlichen Vorschriften andererseits — zu beseitigen. Die Regelung der Pausen im Entwurf des Arbeitsschutzgesetzes trägt den bestehenden Bedürfnissen dadurch Rechnung, dass sie sich mit der Festsetzung der Gesamtpausendauer begnügt und deren Verteilung auf Vormittag, Mittag oder Nachmittag den einzelnen Betrieben überlässt.

1) *Derdack*, Die gesetzliche Pausenregelung und ihre mangelhafte Durchführung in der Praxis, in „Soziale Praxis" 1925 Sp. 4ff.

Für Landarbeiterinnen ist zur Zeit nur die folgende spärliche Sonderregelung ihrer Arbeitsbedingungen vorgesehen: „Arbeiterinnen, die ein Hauswesen zu versorgen haben, sind so früh von der Arbeit zu entlassen, dass sie eine Stunde vor der Hauptmahlzeit in ihrer Häuslichkeit eintreffen. An den Tagen vor Weihnachten, Ostern und Pfingsten sind sie von der Arbeit entbunden. Arbeiterinnen, die ein grösseres Hauswesen zu versorgen haben, insbesondere auch Gehilfen, die nicht zur eigenen Familie gehören, zu beköstigen haben, sind abgesehen von Notfällen nur insoweit zur Arbeit zu verpflichten, als dies ohne erhebliche Beeinträchtigung ihrer häuslichen Pflichten zulässig ist" (§ 14 der Landarbeitsordnung).

Das Kernstück der deutschen Arbeiterinnenschutzgesetzgebung ist heute der „Mutterschutz", der in Deutschland im vergangenen Jahre im Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft (vom 16. 7. 1927) neu geregelt worden ist. Den im Entwurf eines Arbeitsschutzgesetzes über den Mutterschutz getroffenen Bestimmungen ist damit im voraus Gesetzeskraft verliehen worden. Nach der neuen Regelung dürfen die Arbeiterinnen aller gewerblichen Betriebe 6 Wochen nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden. Während weiterer 6 Wochen sind sie berechtigt, die ihnen aus dem Arbeitsvertrag obliegende Arbeitsleistung zu verweigern, wenn sie durch ärztliches Zeugnis nachweisen, dass sie wegen einer Krankheit, die eine Folge ihrer Schwangerschaft oder Niederkunft ist, an der Arbeit verhindert sind. Der Arbeitgeber ist zur Gewährung eines Entgelts für die Zeit, in der Arbeit nicht geleistet wird, nur verpflichtet, so weit dies ausdrücklich vereinbart wird.

Die Arbeitsruhe vor der Entbindung, die früher für zwei Wochen obligatorisch war, wird nach der neuen Regelung ganz dem Ermessen der Frau überlassen. Die Arbeiterinnen sind berechtigt, die Arbeitsleistung zu verweigern, wenn sie durch ärztliches Zeugnis nachweisen, dass sie voraussichtlich binnen 6 Wochen niederkommen

werden. Die heutige elastischere Gestaltung der Arbeitsruhe vor der Entbindung ist der früheren Regelung vorgezogen worden, weil Irrtümer in Bezug auf den Zeitpunkt der zu erwartenden Niederkunft häufig sind, und weil die Aufrechterhaltung der Arbeit bis kurz vor der Niederkunft von Fall zu Fall verschieden zu beurteilen ist. Es ist eine von den Gewerbeaufsichtsbeamten häufig beobachtete Tatsache — und es kam selbst in der Zeit der Geltung des 14tägigen Arbeitsverbots für Schwangere nicht selten vor — , dass Arbeiterinnen erst unmittelbar vor dem Entbindungstermin ihre Arbeit niederlegen [1]). Manche von ihnen erwarten von der Fortsetzung der gewohnten Arbeit günstige Wirkungen für den Verlauf der Geburt; für die meisten soll jedoch die wirtschaftliche Lage ausschlaggebendes Motiv für den freiwilligen Verzicht auf die Arbeitsruhe sein. Das bei Arbeitsniederlegung von den Krankenkassen zu zahlende „Wochengeld", das etwa 40 bis 50% weniger als der durchschnittliche Arbeitsverdienst beträgt, reicht zum Unterhalt schwer aus, zumal sich in der Zeit der Entbindung mancherlei Mehrausgaben einstellen.

Von Vertretern des Arbeiterinnenschutzes — u. a. vom Deutschen Textilarbeiterverband — ist gefordert worden, die Erwerbsarbeit der Frauen in den letzten drei Monaten vor der Niederkunft zu verbieten, die Arbeit im 5. und 6. Monat auf vier Stunden täglich zu beschränken und den Lohnausfall aus staatlichen Mitteln oder aus einer zu diesem Zweck zu schaffenden obligatorischen Kollektivversicherung voll zu ersetzen. — Es ist um der Gesundheit der Mutter und des Nachwuchses willen zu wünschen, dass die massgebenden Stellen auf die genannten Forderungen zurückkommen, sobald die Zusammenhänge zwischen Erwerbsarbeit und Verlauf von Schwangerschaft und Geburt klarer als heute aufgedeckt, und Staat und Wirtschaft besser in der Lage sind, die erforderlichen Mittel für einen so weitgehenden Schutz aufzubringen. So lange der volle Ersatz des Lohns den schwangeren Arbeiterinnen nicht garantiert

1) Sonderfragen des Arbeiterschutzes, Berlin 1927 S. 19.

wird, kann ihnen auch eine längere Arbeitsruhe nicht vorgeschrieben werden, da sie sonst leicht in Not geraten würden.

Um die erwerbstätigen Arbeiterinnen in der Zeit der Schwangerschaft und des Stillens vor übermässiger Anstrengung zu bewahren, wäre zu wünschen, dass ihnen in dieser Zeit wenigstens keine Überstunden zugemutet werden. Der Gesetzgeber hat auch in die Arbeitszeitverordnung vom 21. 12. 23 (§ 9 Abs. III) und ebenfalls in den neuen Gesetzentwurf eine Bestimmung aufgenommen, wonach Arbeiterinnen auf ihren Wunsch während der Schwangerschaft und der Stillzeit von einer über 8 Stunden hinausgehenden Arbeitszeit zu befreien sind. Von dieser Möglichkeit der Arbeitszeitverkürzung ist aber bisher kaum Gebrauch gemacht worden, teils, weil die in Frage kommenden Arbeiterinnen den Mehrverdienst nicht missen wollen, teils weil die übrigen Arbeitnehmer und die Arbeitgeber die Verkürzung der Arbeitszeit einzelner Arbeiterinnen, sobald sie eine Betriebsstörung bedeutet, ungern sehen; wahrscheinlich auch, weil die Bestimmung nicht genügend bekannt ist. „Nur ein gesetzliches Verbot der Arbeitszeit über 8 Stunden könnte hier Wandel schaffen [1]).

An Mängeln in bezug auf die praktische Durchführung krankt auch die Bestimmung über Stillpausen. Das Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft schreibt vor, dass stillenden Müttern auf ihr Verlangen während 6 Monaten nach ihrer Niederkunft die zum Stillen erforderliche Zeit bis zu zweimal einer halben oder einmal einer Stunde täglich von der Arbeit freizugeben ist. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung eines Entgelts wird hierdurch nicht berührt.

Der Benutzung der Stillpausen in grösserem Umfange steht der Mangel an Krippen entgegen, deren Einrichtung in Deutschland nicht gesetzlich vorgeschrieben ist. Mustergültig eingerichtete Krippen sind nur in wenigen Betrieben vorhanden; ebenso sind besondere Räume zum Stillen

1) Sonderfragen des Arbeiterschutzes S. 18.

nicht allzu häufig und ist die Benutzung der letzteren durch die Arbeiterinnen gering, weil der Säugling erst von weit her gebracht werden müsste oder es an Personen zum Zubringen der Säuglinge fehlt.

Die gesetzlichen Bestimmungen über Stillpausen gehen in mehreren ausserdeutschen Ländern über die deutschen hinaus. In Frankreich sind Stillpausen für ein ganzes Jahr gesetzlich vorgesehen [1]). Ferner müssen alle Betriebe, die Frauen beschäftigen, über eine Krippe oder Stillstube verfügen, deren Einrichtungen den Vorschriften des Gesetzes zu entsprechen haben [2]). Ähnliche Bestimmungen, wenn auch nur für Betriebe mit 20, 50 und mehr Arbeiterinnen, bestehen in Dänemark, Italien, Polen, Portugal, Rumänien, Argentinien und Chile. In der Mehrzahl der ausserdeutschen Gesetze über Stillpausen wird gefordert, dass sie ohne Lohnkürzung gewährt werden [3]).

Wenn Stillpausen und Stillkrippen — wie manche andere Schutzmassnahmen — vom Standpunkt eines idealen Mutter- und Säuglingsschutzes auch nur als Notbehelf zu betrachten sind, an dessen Stelle später einmal vollständige Befreiung der Mütter von der Erwerbsarbeit treten müsste, so sind doch heute Krippen und Stillstuben, wie Frankreich sie allgemein eingerichtet hat, auch in Deutschland wünschenswert.

Dringend erforderlich sind in Deutschland vor allem Mutterschutzbestimmungen zu gunsten der Landarbeiterinnen. In Deutschland fehlt es zur Zeit noch, wie an Verboten gesundheitsschädlicher Arbeitsverrichtungen und der Sicherung einer Mindestnachtruhezeit, so auch an gesetzlichen Bestimmungen über eine angemessene Schonzeit der Landarbeiterinnen vor und nach der Niederkunft. In dem im vergangenen Jahre erlassenen Mutterschutzgesetz wurden die Landarbeiterinnen von der Neuregelung ausgeschlossen,

1) La convention internationale S. 28.

2) Bericht des Direktors an die 10. Internationale Arbeitskonferenz S. 199.

3) La convention internationale S. 3.

weil die Landwirtschaft starke Besonderheiten aufweist. Die landwirtschaftliche Frauenarbeit soll „sobald als möglich" im Zusammenhang mit einem besonderen Landarbeitsrecht geregelt werden [1]).

Unter den Tarifverträgen der Landwirtschaft, die im allgemeinen keine Bestimmungen über Frauenschutz enthalten, tritt der für die ostpreussische Landwirtschaft rühmlich hervor. Der heute gültige Rahmentarifvertrag für die ostpreussische Landwirtschaft bestimmt, dass Frauen 6 Wochen vor und 10 Wochen nach ihrer Niederkunft ohne ihre Einwilligung nicht zur Arbeit herangezogen werden dürfen. Die Einwilligung kann innerhalb dieser Zeit, falls sie gegeben ist, widerrufen werden.

In einigen ausländischen Staaten hat der gesetzliche Mutterschutz für die Landarbeiterinnen in den letzten Jahren grössere Fortschritte gemacht. In 6 österreichischen Bundesländern darf Schwangeren eine „offenbar für sie gefährliche Arbeit" nicht zugewiesen werden, in 5 bundesländischen Landarbeitsordnungen sind Beschäftigungsverbote für die Zeit nach der Niederkunft enthalten. In Steiermark und Kärnten besteht für Arbeiterinnen in der Zeit vor, in Kärnten und im Burgenland in der Zeit nach der Niederkunft ein besonderer Schutz gegen Entlassung und Kündigung. In Steiermark, Kärnten, Tirol und im Burgenland bleiben die Arbeiterinnen auch in der beschäftigungsfreien Zeit im vollen Genuss der Geld- und Naturalbezüge.

In Italien sind für Landarbeiterinnen bestimmte Arbeiten in den Reisfeldern einen Monat vor und einen Monat nach der Entbindung verboten.

In Russland befreit das Gesetzbuch der Arbeit vom 9. 11. 22 die Arbeiterinnen in der Landwirtschaft in gleicher Weise wie die Industriearbeiterinnen 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt des Kindes von aller Erwerbsarbeit. Darüber hinaus besteht dort für alle Arbeiterinnen ein weitgehender Kündigungsschutz. Nach einer Verordnung

1) Stenographische Berichte des Reichstags, Wahlperiode 1924 bis 1927, 336. Sitzung, S. 11368.

aus dem Jahre 1925 können Arbeiterinnen, die Kinder unter einem Jahr zu versorgen haben, nur in Ausnahmefällen entlassen werden. Es wird ihnen in der beschäftigungsfreien Zeit eine laufende Unterstützung gezahlt, die der Höhe ihres durchschnittlichen Lohnes entsprechen soll. Nach Angaben der russischen Arbeitsinspektoren sind die gesetzlichen Vorschriften über den Mutterschutz in Sowjet-Russland „voll eingehalten" worden, während die Durchführung der übrigen Arbeitsschutzbestimmungen noch mancherlei Unvollkommenheiten aufweisen soll [1]).

E. Die besonderen Leistungen der Sozialversicherung für Schwangere, Wöchnerinnen und stillende Mütter.

Die Erkenntnis, dass die Schwangeren und Wöchnerinnen vorgeschriebene Arbeitsruhe für die betreffenden Frauen nur dann von wohltuendem Einfluss ist, wenn ihnen gleichzeitig ein Mindestmass an wirtschaftlicher Sicherung zuteil wird, beginnt sich heute praktisch immer stärker durchzusetzen. Für gewerbliche Arbeiterinnen wird in Deutschland der „negative" Schutz der Arbeitsverbote durch den positiven Versicherungsschutz und seit dem vergangenen Jahre auch durch einen Kündigungsschutz ergänzt. Das Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft schreibt vor, dass Arbeiterinnen während der Zeit der gesetzlich vorgeschriebenen und der erlaubten Arbeitsniederlegung nicht gekündigt werden darf. Diese Bestimmung, die ihrer Art nach ins Arbeitsvertragsrecht gehört, soll ins neue Arbeitsschutzgesetz so lange mit aufgenommen werden, bis ein Arbeitsvertragsgesetz in Kraft treten wird.

Die den Mutterschutz betreffenden Vorschriften der Sozialversicherung sind durch Gesetz vom 9. 7. 26 den Bestimmungen des Gesetzes über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft entsprechend ausgebaut worden.

1) Der Arbeiterschutz in Sowjet-Russland (in „Soziale Praxis", Jahrg. 1928 Sp. 809).

Seitdem sollen Arbeiterinnen — und zwar sowohl gewerbliche wie Landarbeiterinnen — die in den letzten zwei Jahren vor der Niederkunft mindestens 10 Monate hindurch, im letzten Jahre vor der Niederkunft mindestens 6 Monate hindurch auf Grund der Reichsversicherung oder bei den Reichsknappschaftsvereinen versichert sind, von den jeweiligen Kassen als Wochenhilfe erhalten:

1. Bei der Entbindung oder bei Schwangerschaftsbeschwerden Hebammenhilfe, Arznei und kleinere Hilfsmittel sowie, falls es erforderlich ist, ärztliche Behandlung;
2. einen einmaligen Beitrag zu den sonstigen Kosten der Entbindung und bei Schwangerschaftsbeschwerden in Höhe von 10 RM. Findet eine Entbindung nicht statt, so sind als Beitrag zu den Kosten bei Schwangerschaftsbeschwerden 6 RM. zu zahlen;
3. ein Wochengeld in Höhe des Krankengeldes, jedoch mindestens 50 Reichspfennig täglich, für 4 Wochen vor und 6 zusammenhängende Wochen unmittelbar nach der Niederkunft. Die Dauer des Wochengeldbezugs vor der Entbindung wird auf zwei weitere Wochen erstreckt, wenn die Schwangere während dieser Zeit keine Beschäftigung gegen Entgelt ausübt und vom Arzt festgestellt wird, dass die Entbindung voraussichtlich innerhalb 6 Wochen stattfinden wird. Irrt sich der Arzt bei der Berechnung des Zeitpunktes der Entbindung, so hat die Schwangere gleichwohl Anspruch auf das Wochengeld, von dem in dem ärztlichen Zeugnis angenommenen Zeitpunkt bis zur Entbindung. Das Wochengeld vor der Entbindung wird jeweils sofort, nicht erst mit dem Tage der Entbindung fällig;
4. solange sie ihre Säuglinge stillen, ein Stillgeld in Höhe des halben Krankengeldes, jedoch mindestens 25 Reichspfennig täglich bis zum Ablauf der 12. Woche nach der Niederkunft.

Die Satzung der Kassen kann den einmaligen Entbindungsbeitrag von 10 RM. bis auf 25 RM. erhöhen, die Dauer des Wochengeldbezugs bis auf 13 Wochen und des Stillgeldbezugs bis auf 26 Wochen erweitern (RVO. § 195b Abs. 1).

In der Praxis der Krankenkassen haben sich mehrfach Unzuträglichkeiten wegen Nichtanerkennung der Schwangerschaftsbeschwerden als Krankheit im Sinne von § 195a der Reichsversicherungsordnung ergeben. Eine grosse Anzahl der Kassen lehnt ihre Anerkennung als Krankheit ab, oder erkennt sie nur dann an, wenn sie vom Arzt als über das Übliche hinausgehend bezeichnet werden [1]). — Die übrigen für Frauen vorgesehenen Sonderleistungen der Sozialversicherung sind heute bei den Kassen im allgemeinen einheitlicher geregelt und reibungsloser vonstatten gegangen.

Ein dem deutschen ähnliches, nur meist weniger ausgebautes System der „Mutterschaftsversicherung" gibt es heute — mit Ausnahme von Mexiko und Russland — in allen grösseren Staaten. In Deutschland hat der im vergangenen Jahre erfolgte Ausbau der Sozialversicherung — zusammen mit dem im Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft niedergelegten Mutterschutzbestimmungen — die Ratifizierung des diesbezüglichen Washingtoner Internationalen Übereinkommens ermöglicht, die am 16. 7. 27 erfolgt ist. Diesem Schritt wird von Verfechtern des internationalen Arbeitsschutzes hohe Bedeutung zugemessen, weil man hofft, dass er bahnbrechend wirken werde. Das Washingtoner Übereinkommen ist vor Deutschland schon von verschiedenen anderen Ländern, wie Bulgarien, Griechenland, Lettland, Rumänien und Spanien ratifiziert worden; diese Ratifizierungen waren aber insofern bedeutungslos, als die Richtlinien des Washingtoner Übereinkommens nur für gewerbliche Arbeiterinnen aufgestellt sind und die genannten Länder solche Arbeiterinnen nur wenig beschäftigen.

1) Sonderfragen des Arbeiterschutzes S. 25.

Jedoch hat auch die deutsche Ratifizierung nicht durchweg Zufriedenheit ausgelöst: von Arbeitnehmerseite wird eingewandt, der deutsche Mutterschutz entspreche erst dann den Washingtoner Vorschriften, wenn den arbeitenden Frauen in der beschäftigungsfreien Zeit eine Unterstützung in Höhe des durchschnittlichen Tagelohns ausgezahlt würde. Wie schon öfter erfährt hier ein internationales Abkommen eine verschiedene Auslegung. (Der umstrittene Satz des Washingtoner Übereinkommens lautet: „Jede Frau erhält während ihrer gemäss Abs. a und b dauernden Abwesenheit eine Unterstützung, die ausreicht, um sie und ihr Kind in guten, gesundheitlichen Verhältnissen zu erhalten".)

Die Gewährung einer den Lohn voll ersetzenden Unterstützung ist eine der alten Arbeiterforderungen, die schon auf Parteitagen der 90er Jahren erhoben wurden — u. a. auch auf der 1. Konferenz der sozialdemokratischen Frauen Deutschlands 1900 in Mainz [1]). Sie ist von den alten Vorkriegsforderungen, soweit sie auf Arbeiterinnensonderschutz zielen, in Deutschland heute als einzige unerfüllt geblieben. Da diese Forderung in den letzten Jahren schon vom sächsischen und braunschweigischen Landtag unterstützt wurde [2]), so ist zu erwarten, dass sie — wie schon heute in Russland und Mexiko auch in Deutschland in nicht allzuferner Zeit erfüllt wird.

F. Sondereinrichtungen der Einzelbetriebe für Arbeiterinnen und deren Kinder.

Die bisher genannten Sonderschutzmassnahmen haben das Gemeinsame, dass für sie gesetzliche Mindestvorschriften bestehen. Neben ihnen gibt es für Arbeiterinnen in industriellen vereinzelt auch in landwirtschaftlichen Betrieben Sondereinrichtungen mehr fürsorgerischer Art, die keine gesetzliche Regelung erfahren haben. Diese

1) *Salomon*, A., Die Arbeiterinnenbewegung (im Handbuch der Frauenbewegung, Teil II) S. 228, 1901.

2) Soziale Praxis, Jahrg. 1926 Sp. 312/13.

Einrichtungen sind zum Teil den Anordnungen der zuständigen Minister, Regierungspräsidenten und Gewerbeaufsichtsbeamten, zum andern Teil der Initiative der Betriebsräte und der Betriebsleitungen zu verdanken.

Vom preussischen Handelsminister sind u. a. in zwei Erlassen (Erl. vom 22. 6. 25 und 11. 2. 26) weitgehende Schutzmassnahmen für schwangere Arbeiterinnen angeordnet worden. Die Schwangeren sollen durch Unterbringung in geeigneten Räumen vor Hitze, Dämpfen und üblen Gerüchen bewahrt werden. Um ihnen während der Dauer des Arbeitsprozesses Gelegenheit zu kurzer Ruhe zu geben, sollen Sitzgelegenheiten am Arbeitsplatz oder in dessen Nähe geschaffen werden. Den Leitern grosser Betriebe mit starker weiblicher Belegschaft wird nahegelegt, einen Fabrikarzt einzustellen, ärztliche Sprechstunden für Schwangere einzurichten und Speisen und Getränke sowie Medikamente für sie bereitzuhalten. Während der Pausen oder bei Schwächeanfällen soll ihnen in einem freundlich eingerichteten Raum Gelegenheit zu bequemem Liegen und Ausruhen gegeben werden. Um den Arbeiterinnenschutz für Schwangere und Wöchnerinnen besonders wirksam zu gestalten, hat der preussische Handelsminister ferner Anweisungen über ein enges Zusammenarbeiten der Fürsorgerinnen und Gewerbeaufsichtsbeamten gegeben. Die mit der Schwangeren- und Wöchnerinnenfürsorge betrauten Kreis- und Stadtfürsorgerinnen sollen ihre Beobachtungen über den Gesundheitszustand der Arbeiterinnen und über die Durchführung der Schutzvorschriften den Gewerbeaufsichtsbeamten mitteilen. Eine solche Zusammenarbeit soll es den Gewerbeaufsichtsbeamten erleichtern, überall dort, wo durch ungeeignete Arbeit körperliche Beschwerden hervorgerufen werden, auf Zuweisung geeigneterer Arbeit hinzuwirken — und die Fälle der Nichtbeachtung von Schutzvorschriften besser zu erkennen.

Ähnliche Anordnungen sind auch in den übrigen deutschen Bundesstaaten erlassen worden. Das sächsische Arbeits- und Wohlfahrtsministerium hat ausserdem im Jahre

1927 Mittel bereitgestellt, um Arbeiterinnen, die acht Wochen vor der Niederkunft mit der Arbeit aussetzen, das von den Krankenkassen zu zahlende „Wochengeld" auf 1.50 RM. aufzurunden, und den gleichen Betrag den Arbeiterinnen auch in der 8. und 7. Woche vor der Niederkunft aushändigen zu lassen [1]). Auch in Braunschweig sind für schwangere Arbeiterinnen staatliche Mittel zur Verfügung gestellt worden [2]).

Aus den Berichten der Gewerbeaufsichtsbeamten geht hervor, dass sich heute die Mehrzahl der Betriebsleitungen bemüht, auf den Zustand der Schwangeren frühzeitig Rücksicht zu nehmen. Die Schwangeren erhalten vielfach leichtere Arbeit oder solche, die im Sitzen ausgeführt werden kann, oder sie werden an Arbeitsstellen beschäftigt, die günstigere Luft- oder Wärmeverhältnisse als die früheren Arbeitsplätze aufweisen. Ferner werden ihnen Hilfskräfte für bestimmte schwere Arbeiten zugewiesen und für Arbeiterinnen, die ihre Arbeit im Stehen verrichten, Sitzgelegenheiten geschaffen. Ein Berliner Grossbetrieb lässt schwangere Arbeiterinnen „im Stundenlohn" arbeiten, um ihnen gelegentliche Pausen ohne grosse Verdienstminderung zu ermöglichen; mehrere Grossbetriebe stellen ihren Arbeiterinnen vorbildlich eingerichtete eigene Entbindungsanstalten und Wöchnerinnenheime zur Verfügung. Vereinzelt sind den Frauen durch technische Verbesserungen Erleichterungen geschaffen worden; so sind z. B., um das Hochrecken bei der Arbeit zu vermeiden, der Stand vor der Maschine und die Laufgänge erhöht worden. In fortschrittlich eingestellten Betrieben der Metallindustrie werden den arbeitenden Frauen Armstützen und bequeme Sitze zur Verfügung gestellt [3]).

---

1) Soziale Praxis, Jahrg. 1928 Sp. 1049—53; *F. Wunderlich*, Die Beschäftigung verheirateter Frauen in Handel und Gewerbe.

2) Soziale Praxis, Jahrg. 1926 Sp. 312/13.

3) Soziale Praxis, Jahrg. 1928 Sp. 1053—54: Tagung der Deutschen Gesellschaft für Gewerbehygiene.

Der grösseren Verbreitung dieser und ähnlicher Schutzmöglichkeiten stehen eine Reihe von Hemmnissen entgegen, die mit den modernen Produktionsmethoden eng verknüpft und deshalb schwer zu beseitigen sind; so lässt z. B. die Arbeit am fliessenden Band und das Bedienen von Maschinen, wie Webstühlen das Einschieben auch nur kleinster Extraruhepausen gar nicht zu. — Wird unter den Arbeiterinnen ein Arbeitswechsel vorgenommen, so ist damit fast immer eine Lohnkürzung verbunden. Entweder handelt es sich bei der neu zugewiesenen Arbeit um eine solche, die allgemein geringer entlohnt wird, oder es entsteht — bei Zahlung von Stücklohn — ein Lohnverlust durch das Ungewohntsein der Arbeit. Ueberall da, wo mit dem Arbeitswechsel eine Schmälerung des Einkommens verbunden ist, ist verständlicherweise den Schwangeren eine Rücksichtnahme auf ihren Zustand fast immer unerwünscht, um so mehr, als die Ueberlassung von neuer Arbeit zuweilen ohne das nötige Verständnis geschieht und die Frauen dann leicht Willkürlichkeiten ausgesetzt sind. — Weitere Schwierigkeiten sind bedingt durch den Umstand, dass nicht immer Ersatzkräfte für die aufgegebene Arbeit und geeignete Arbeiten für die Schwangeren vorhanden sind [1]). — Der Verwirklichung einiger der genannten Schutzmöglichkeiten steht ferner die Tatsache hindernd im Weg, dass sich viele Betriebe in Fragen des Arbeiterinnenschutzes noch von einem engen Rentabilitätsprinzip leiten lassen. So werden Sitzgelegenheiten für Arbeiterinnen, die ihre Arbeit im Stehen verrichten, meist nur dann geschaffen, „wenn damit keinerlei Beeinträchtigungen der Produktion verbunden sind“ [1]). Aus demselben Grunde sind kostspieligere Einrichtungen zum Schutze der Schwangeren und zur Erleichterung der Erwerbsarbeit verheirateter Frauen nur in wenigen Betrieben vorhanden. Krankenzimmer mit ausgedehntem Sanitätspersonal und Erholungsräume stehen fast nur in Grossbetrieben zur Verfügung. Eine Gelegenheit zum Liegen wird meist improvisatorisch

1) Sonderfragen des Arbeiterschutzes S. 16.

geschaffen. „Nur ein grosses Werk der chemischen Industrie hat sämtlichen Anregungen des preussischen Ministererlasses vom 22. 6. 25 entsprochen“ [1]).

Die Feststellung dieser Tatsache bedeutet jedoch nicht, dass die übrigen Betriebe in der Ausgestaltung von Schutzmöglichkeiten unbedingt rückständiger sind; denn eine Reihe von Betrieben hat auf ihre Weise manches zum Wohle der Arbeiterinnen getan. Ein Grossbetrieb der Textilindustrie z. B. beurlaubt die Schwangeren vier Wochen vor der voraussichtlichen Geburt des Kindes bei Fortzahlung des Lohnes. Verzögert sich die Geburt, so wird für zwei weitere Wochen die Hälfte des Lohnes gezahlt. Die erforderlichen Mittel werden von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Verhältnis 2 : 1 aufgebracht. Derselbe Betrieb hat einen Kindergarten und eine Krippe eingerichtet, die von einer Kindergärtnerin, einer Säuglingspflegerin und einer Wirtschafterin geleitet werden. Für die Unterbringung eines Kindes in Krippe oder Kinderheim zahlen die Angehörigen, je nachdem beide Eltern oder Mann und Frau allein arbeiten, ein Viertel- bis ein Stundenlohn. — In einigen anderen Betrieben werden den Schwangeren Geldunterstützungen gewährt, Wäsche ausgehändigt und Milch verabreicht. Eine Tabakfabrik zahlt den längere Zeit im Betrieb tätigen Arbeiterinnen den Lohn weiter, verlangt aber, dass sie 6 Wochen vor der Niederkunft die Arbeit niederlegen. Zuweilen dürfen die Schwangeren die Arbeitszeit kürzen, mit der Arbeit später beginnen oder früher aufhören, oder sich die Arbeit sonst nach Belieben einrichten. Auch längere Arbeitsunterbrechungen werden öfter stillschweigend geduldet oder gestattet.

Alle diese und andere freiwillige Massnahmen sind besonders in solchen Betrieben getroffen worden, die Fabrikpflegerinnen eingestellt haben. Die Fabrikpflege, dieses vereinzelt schon vor dem Weltkriege und dann in grösserem Umfange im Kriege eingeführte Organ zur Pflege der Wohlfahrt der Arbeiterinnen — zuweilen auch der

1) Sonderfragen des Arbeiterschutzes S. 17.

männlicher Arbeiter —, hatte in der Nachkriegszeit wieder einen starken Abbau erfahren, scheint aber heute in ein neues Stadium der Entwicklung zu treten. Während die Fabrikpflege früher mit ethischen Gedankengängen begründet wurde und „allgemein als zwar nicht unrentable, aber immerhin auch entbehrliche Wohlfahrtseinrichtung" galt [1]), werden heute — auch in der Propaganda für Fabrikpflege — „privatwirtschaftlich praktische Gesichtspunkte" [1]) in den Vordergrund gestellt. Von den bisherigen drei Hauptaufgaben der Fabrikpflege: der speziellen Betriebsfürsorge, der Familienfürsorge und Jugendpflege — wird nach dem Vorbild der angelsächsischen Länder die spezielle Betriebsfürsorge mehr und mehr in den Vordergrund geschoben und systematisch ausgebaut. „Der Gedanke der Mitwirkung an der Bestgestaltung der Arbeit im Betrieb fängt an die Fabrikpflegetheorie zu beherrschen" [2]). Dabei sind zur speziellen Betriebsfürsorge zu rechnen: Die Ueberwachung der Fabrikräume, besonders nach der hygienischen Seite hin, Mitwirkung bei der Einstellung, Entlassung oder Versetzung sowie bei Eignungsprüfungen, Beseitigung persönlicher Ermüdungs- oder Hemmungsquellen, besonderes Achtgeben auf die Schwangeren u. a. — Bei einem Ausbau der speziellen Betriebsfürsorge wird und darf aber die ausserbetriebliche Fürsorge nicht aufgegeben werden, denn auch die Ziele dieser Fürsorge hängen ja mit dem Gedanken der Bestgestaltung der Arbeitsverhältnisse eng zusammen. Nun deckt sich zwar das Tätigkeitsfeld der ausserbetrieblichen Fürsorge mit dem der öffentlichen Wohlfahrtspflege — und es kommt vor, dass vorbildliche Wohlfahrtseinrichtungen einer Gemeinde zuweilen private Fürsorgeeinrichtungen überflüssig machen. Im ganzen aber wird die öffentliche Wohlfahrtspflege doch immer ergänzungsbedürftig bleiben; ausserdem können manche, durch die Eigenart der Betriebe bedingten Bedürfnisse der Arbeite-

1) *Henseleit, G.*, Die Fabrikpflege und ihre Interessenten in „Soz. Praxis", Jahrg. 1926 Sp. 1230 ff.

2) ebenda Sp. 1232.

rinnen und Arbeiter von der Fabrikpflege besser befriedigt werden als von der öffentlichen Fürsorge. Zum Beispiel haben sich die Krippen und Kinderhorte der Betriebe der Arbeitszeit und überhaupt den gesamten Arbeitsbedingungen der Mütter zumeist besser angepasst als die der Gemeinden.

Ein Nebeneinander von privater ausserbetrieblicher Fürsorge und öffentlicher Wohlfahrtspflege scheint also das Erstrebenswerte, wobei ein enges Zusammenarbeiten beider Organe allerdings stets erforderlich sein wird.

Die Aussichten auf die zukünftige Fabrikpflege sind heute in Deutschland „gemischte“ [1]). In Unternehmerkreisen scheint das angelsächsische Beispiel, also Pflege der speziellen Betriebsfürsorge, mehr und mehr Anklang zu finden. Die deutschen Gewerkschaften dagegen bringen trotz überwiegend erfreulicher Zusammenarbeit von Fabrikpflegerinnen und Betriebsräten der Fabrikpflege als einem „Geschenk“ des Klassengegners nach wie vor Misstrauen oder Feindseligkeit entgegen. „Die unmittelbar betroffene Arbeiterschaft der verschiedenen Betriebe verhält sich meist anfangs gleichgültig oder abwartend, um dann in der Regel gern und unbedenklich die Vorteile, die ihr dadurch geboten werden, zu ergreifen“ [2]). Es ist möglich, dass auch die Gewerkschaften ihren Widerstand gegen die Fabrikpflege einmal fallen lassen, da der Arbeiterschaft aus ihr erhebliche Vorteile — und zwar auch solche ideeller Art — erwachsen, wie aus folgendem Hinweis *G. Henseleits* zu schliessen sein dürfte: „Wenn man bedenkt, dass Fabrikpflegerinnen ja fast nur in den vorwiegend weiblichen Betrieben wirken und dass gerade bei Frauen die Interesselosigkeit am ganzen Betrieb schlechterdings nicht mehr zu überbieten ist, so kann man sich ja vorstellen, dass ein Betriebsrat, der seine Pflichten ernst nimmt, eine Mitkämpferin gegen den Erzfeind der Interesselosigkeit und

1) *Henseleit* a. a. O. Sp. 1232.

2) ebenda Sp. 1233.

der gegenseitigen Gleichgültigkeit gern sieht“ [1]). — Ausserdem sind für die Arbeiterschaft auch „Möglichkeiten zu aktiver Beeinflussung“ [1]) das Organs der Fabrikpflege vorhanden durch die Zusammenarbeit der Arbeitervertretung mit der Fabrikpflegerin und zuweilen auch durch Mitwirkung bei der Auslese der einzelnen Persönlichkeiten. Da von der Wahl geeigneter Persönlichkeiten letzten Endes der ganze Erfolg der Fabrikpflege abhängt und für die Eignung der Fabrikpflegerinnen wiederum der Besitz des Vertrauens der Arbeiterschaft sehr wesentlich ist, so dürfte es ratsam sein, der Arbeiterschaft einen Einfluss auf die Auslese der Persönlichkeit häufiger zu gewähren. Ein solcher Einfluss kann ihr auf verschiedene Weise gegeben werden. „In Amerika ist es nicht ungebräuchlich, dass die Belegschaft der Fabrikpflegerin alljährlich ihr Ver- oder Misstrauen ausspricht und sie damit ehrt oder stürzt“ [2]). Im deutschen „Bielefelder System“ muss die Fabrikpflegerin vor ihrer Anstellung zunächst mehrere Monate in möglichst allen Abteilungen des Betriebs als einfache Arbeiterin mitarbeiten, um auf diese Weise den ganzen Betrieb und seine sozialen Mängel schnell und gründlich kennen zu lernen. Ihre endgültige Ernennung erfolgt durch eine neutrale Stelle, die Gesellschaft für soziales Recht. — Werden wirklich geeignete Persönlichkeiten gewählt, so kann von diesen eine sowohl für die Arbeiterschaft wie für die Unternehmer und die Volkswirtschaft recht erspriessliche Arbeit geleistet werden.

Weit mehr als in Gewerbe und Industrie hängt in der Landwirtschaft das Wohl der Arbeiterinnen vom menschlichen Empfinden der einzelnen Arbeitgeber ab, da Schutzvorschriften für die landwirtschaftliche Frauenarbeit bisher nur spärlich vorhanden sind. — Auf dem Lande wird von den Frauen die Einführung moderner Maschinen wie Hack-, Rode-, Rübenheber- und Erntemaschinen besonders begrüsst, da sie eine wesentliche Erleichterung der Frauen-

1) *G. Henseleit* a. a. O. Sp. 1234.
2) ebenda.

arbeit und ausserdem auch Gewinn an Zeit mit sich bringt. Um einen wirksamen Mutterschutz auf dem Lande anzubahnen und damit gleichzeitig den Kampf gegen die dort noch allzuhäufige Säuglingssterblichkeit aufzunehmen, wird die Anstellung von Gesundheitsfürsorgerinnen [1]), die besonders auf Einhaltung der Arbeitsruhe kurz vor und nach der Niederkunft hinwirken sollen — und ein Ausbau der Wochenpflege [2]) — vorgeschlagen. Hierzu sind allerdings Mittel erforderlich, die bei der jetzigen Notlage der Landwirtschaft nur schwer von ihr selbst aufgebracht werden können; soll ja auch die Einrichtung von Krippen und Kindergärten auf dem Lande am Mangel an Mitteln gescheitert sein [3]).

Die Unzulänglichkeit der Selbsthilfemassnahmen der Arbeitnehmer und des freiwilligen Schutzes durch die Arbeitgeber macht also auch auf dem Lande ein staatliches Eingreifen notwendig.

G. Das weibliche Arbeitsinspektorat.

Für die Ueberwachung und die restlose Durchführung der „gewerblichen" Schutzbestimmungen ist in Deutschland seit 1878 die staatliche obligatorische Arbeitsaufsicht eingeführt worden. In der Landwirtschaft fehlt dieses Organ in Deutschland noch völlig, während für Italien, Schweden, Dänemark, Spanien, Australien, Canada und Neu-Guinea eine — wenn auch zum Teil erst primitiv ausgestaltete — Arbeitsaufsicht in der Landwirtschaft schon durchgeführt wird [4]). Bei Neugestaltung des deutschen landwirtschaftlichen Arbeitsschutzes wird man um die Bestellung staatlicher Aufsichtsorgane wohl schwerlich herumkommen.

---

1) Stenographische Berichte des Reichstags 1924 1927, 3. Wahlperiode, 336. Sitzung, S. 11372.

2) *Dresel*, Der Arzt in der ländlichen Berufsberatung S. 24.

3) Die berufliche und soziale Umschichtung der hauswirtschaftlich tätigen Frau auf dem Lande (Bericht von *M. v. Keyserlingk* für den Enqueteausschuss zur Untersuchung der Erzeugungs- und Absatzbedingungen der deutschen Wirtschaft) S. 75.

4) Soziale Praxis, Jahrg. 1925 Sp. 129.

Für die Ueberwachung des staatlichen gewerblichen Sonderschutzes gelten überall im grossen Ganzen dieselben Richtlinien wie für den „allgemeinen Arbeitsschutz". Seitdem jedoch in Deutschland für die Ueberwachung der Arbeiterinnenschutzvorschriften, ebenso wie für die des Kinder- und Heimarbeiterschutzes, in ganz allmählich wachsender Zahl weibliche Aufsichtsbeamte angestellt wurden, die hier eine von der männlichen Art in mancher Hinsicht verschiedene Tätigkeit entfalten, kann man wohl mit Recht die weibliche Arbeitsaufsicht als eine Sondereinrichtung des Arbeiterinnenschutzes bezeichnen. — Die Frage nach der Notwendigkeit der weiblichen Arbeitsaufsicht ist heute kaum mehr umstritten, dagegen herrscht noch wenig Einigkeit über die Frage nach ihrer praktischen Ausgestaltung.

Die Propaganda für die weibliche Arbeitsaufsicht ist von der Arbeiterinnenschaft und der Frauenbewegung ausgegangen und seit etwa der Jahrhundertwende auch von Vertretern der wissenschaftlichen Sozialpolitik und von männlichen Gewerbeaufsichtsbeamten — so vor allem von *Friedrich Woerishoffer*, dem „langjährigen Leiter und Organisator des Badischen Gewerbeinspektorates" [1]) — unterstützt worden. Die Notwendigkeit der Mitwirkung der Frau wird durch Hinweise auf die bei ihrem Fehlen bestehende Lücke in der Arbeitsaufsicht begründet: die Handhabung der konkreten gesetzlichen Arbeiterinnenschutzvorschriften, ebenso wie die Durchführung des Heimarbeiter- und Kinderschutzes bringe Aufgaben mit sich, für deren Erfüllung die Frau geeigneter sei als der Mann; z. B. erfordere „das weibliche Schamgefühl in gesundheitlichen und sittlichen Fragen" [2]) die Frau im Arbeitsaufsichtsdienst. Frauen haben auch für die „besonderen Verhältnisse und Bedürfnisse der Arbeiterinnen grösseres Verständnis, als es bei Männern in der Regel vorausgesetzt

1) *G. Henseleit*, „Das weibliche Arbeitsinspektorat" Seite 36, Berlin 1926.

2) *Henseleit* a. a. O. S. 40.

werden kann“ [1]); Frauen können die Arbeiterinnen leichter erzieherisch beeinflussen und ihnen einen grösseren Rückhalt besonders in bezug auf sittliche Gefährdung geben. Dass die Arbeitsaufsicht andererseits auch Anforderungen stellt, denen die Frau in geringerem Masse entspricht als der Mann, ist nie verkannt worden; z. B. verfügt sie meist weniger als er über technische Kenntnisse. Ueber die Frage, ob und inwieweit diesem Mangel durch weitgehende technische Vorbildung abgeholfen werden soll und kann, gehen die Meinungen auseinander. Im Jahre 1921 wurden in einer Eingabe, die die Gesellschaft für Soziale Reform, der Ständige Ausschuss zur Förderung der Arbeiterinneninteressen und das Kartell der Auskunftsstellen für Frauenberufe gemeinsam an den Reichstag, den preussischen Landtag, den Reichsarbeitsminister und das Preussische Ministerium für Handel uud Gewerbe richteten, Vorschläge zur Hebung der Ausbildung und der Stellung der Gewerbeaufsichtsbeamtinnen gemacht. In der Eingabe wurden drei Arten von Gewerbeaufsichtsbeamtinnen vorgeschlagen: der weibliche Gewerberat, die Gewerbeinspektorin und die Hilfsrevisorin. Für den weiblichen Gewerberat war, um seine Gleichstellung mit den männlichen Gewerberäten zu sichern, neben sozialer Schulung die technische Hochschulbildung vorgesehen worden. Eine volle Gleichstellung von Männern und Frauen im Aufsichtsdienst, und zwar sowohl bezüglich der Vorbildung als auch ihrer Tätigkeit und ihrer Rangordnung, ist, „am englischen Vorbilde sich orientierend“, von der Fünften Internationalen Arbeitskonferenz angeregt worden [2]). In England ist nämlich in der Nachkriegszeit - wahrscheinlich als Rationalisierungsmassnahme -- die weibliche „Nebeninspektion“ mit ihrer ehemaligen Sonderaufgabe aufgelöst und sind die Beamtinnen als den Inspektoren in jeder Beziehung gleichstehende Beamte in den Gesamtdienst eingeordnet worden. Eine Nachahmung dieses englischen Vorbildes wäre in Deutsch-

1) *A. Esche*, zit. bei *G. Henseleit* a. a. O. S. 22.
2) *G. Henseleit* a. a. O. S. 138 ff.

land indessen völlig verfehlt, da, wie besonders *G. Henseleit* betont [1]), die Verhältnisse in England ganz anders liegen. Unter anderen lehnt auch *M. Baum*, die ehemalige badische Gewerbeinspektorin und bekannte Sozialpolitikerin, eine Gleichstellung ab. Sie ist der Ansicht, dass „die mit der Ueberwachung der weiblichen industriellen Arbeit betraute Beamtin nicht unbedingt in gleichem Masse maschinenkundig zu sein braucht wie ihr männlicher Kollege" [2]). Nach *M. Baum* hat die soziale Ausbildung der Gewerbeaufsichtsbeamtin in erster Linie zu stehen, weil dann den „besonderen Forderungen, die das Wesen der weiblichen Arbeiterschaft an die Gewerbeaufsicht stellt" [3]), am besten entsprochen werde.

In den einzelnen deutschen Staaten ist die weibliche Arbeitsaufsicht — wie das gesamte Arbeitsinspektorat — bis heute recht verschieden ausgestaltet. Das Vorbildungs- und Prüfungswesen für die weiblichen Beamten ist noch stark im Fluss. Grundsätzlich stehen heute in Deutschland den Frauen alle Posten im Gewerbeaufsichtsdienst offen; die bisherige Zahl der Beamtinnen — besonders der an leitender Stelle — ist jedoch im Vergleich zu der Zahl der männlichen Beamten und zu der Zahl der erwerbstätigen Arbeiterinnen noch gering. Es besteht die Möglichkeit, dass mit Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes die gesamte weibliche Arbeitsaufsicht eine Fortentwicklung erfährt; nach dem Entwurf des neuen Gesetzes hat nämlich der Reichsarbeitsminister die Befugnis, mit Zustimmung des Reichsrats allgemeine Bestimmungen über die Ausbildung der zur Ausübung der Arbeitsaufsicht zu bestellenden Personen zu treffen und sich die Regelung der Uebertragung bestimmter Aufgaben auf Frauen vorzubehalten. — Als spezifisch weibliche Aufgaben werden in Zukunft, wie schon bisher, die an der Peripherie des Gewerbeaufsichtsdienstes

1) *G. Henseleit* a. a. O. S. 138 ff.

2) *M. Baum*, Die Ausbildung der in der Gewerbeaufsicht tätigen Frauen in „Soziale Praxis" Jahrg. 1921 Sp. 842.

3) *M. Baum* a. a. O. Sp. 843.

liegende fürsorgerische und wohlfahrtspflegerische Arbeit und die Aufgaben der Beobachtung und Erforschung der Arbeits- und Lebensverhältnisse der Arbeiterinnen zu gelten haben.

Die bisherige Kontrolle der Durchführung der deutschen Arbeiterinnenschutzvorschriften hat erwiesen, dass auf diesem Inspektionsgebiet ohne Zuhilfenahme der Fürsorge wenig zu erreichen ist; z. B. ist die Durchführung des Wöchnerinnenschutzes „absolut unkontrollierbar, da die Frauen durch Arbeitswechsel ihren Zustand sogar Mitarbeitern und Vorgesetzten verheimlichen können" [1]). Die mehr persönliche als rein sachlich-neutrale Arbeit weiblicher Beamter ist hier ganz besonders am Platze, zumal ja vorerst in nur verhältnismässig wenigen Betrieben die Arbeiterinnen durch Fabrikpflegerinnen fürsorgerisch betreut werden. Dort, wo Fabrikpflegerinnen angestellt sind, wird sich ein Hand-in-Hand-arbeiten mit den Organen der Gewerbeaufsicht von selbst ergeben.

Um wirklich erfolgreich zu sein, bedarf die Tätigkeit der Gewerbeaufsichtsbeamten vor allem der Unterstützung durch die Arbeitnehmer selbst; diese ist natürlich nur dann möglich, wenn Arbeiter und Arbeiterinnen den Inhalt der Schutzgesetze genau kennen. Um die Verbreitung der Gesetzeskenntnis und damit zugleich die Ueberwachung der Durchführung von Schutzvorschriften zu erleichtern, sind die gewerblichen Betriebe zum Aushang eines Abdrucks der Sonderschutzvorschriften gesetzlich verpflichtet worden. Die diesbezügliche gesetzliche Bestimmung gilt bisher nur für Betriebe mit mindestens zehn Arbeitnehmern (Gewerbeordnung, § 138 Abs. 2; Arbeitszeitverordnung vom 23. 11. 18 Ziff. VIII). Der Entwurf des Arbeitsschutzgesetzes schreibt den Aushang für alle Betriebe mit mehr als drei Arbeitnehmern vor. Mit dem Inkrafttreten dieser Bestimmung wird eine nicht unwesentliche Vorbedingung zur wirksamen Mithilfe aller Arbeitnehmer bei der Durchführung der Schutzbestimmungen erfüllt werden.

1) *Henseleit* a. a. O. S. 98.

Bei der Durchführung der Sonderbestimmungen stiess besonders die Verordnung über die Beschäftigung in Glashütten, Glasschleifereien usw. auf Schwierigkeiten [1]). In den Hochglanzätzereien der Bleikristallschleifereien werden immer wieder Arbeiterinnen angetroffen, obwohl ihre Beschäftigung in den Ätzereien verboten ist. Die betreffenden Frauen werden zum Waschen und Spülen der geätzten Kristallgegenstände verwendet, weil sie dafür geeigneter sein sollen als Männer. Eine Trennung der Ätzerei vom Waschraum durch Wände oder Schiebefenster wird von den Unternehmern nicht vorgenommen, weil das Kristall angeblich auf kürzestem Wege aus dem Säurebad in das Spülwasser gelangen muss.

Die Bedeutung der Gewerbeaufsicht hat *W. Roscher* 1881 folgendermassen gekennzeichnet: „Es gibt wenig Aemter, die in der Hand eines tüchtigen Mannes grösseren Segen stiften können als das eines Fabrikinspektors“ [2]); entsprechendes gilt heute wohl auch von dem Amt der weiblichen Beamten.

1) Soziale Praxis, Jahrg. 1926. *F. Wunderlich,* Aus den Berichten der Gewerbeaufsichtsbeamten, Sp. 884/85.

2) *Roscher, W.,* System der Volkswirtschaft, III. Band S. 684. Stuttgart 1881.

Zusammenfassung.

Die Gesamtheit der geschilderten Massnahmen ergibt den gegenwärtigen Stand des Arbeiterinnenschutzes. Aus ihm ist ersichtlich, dass Deutschland auf dem Gebiete des Sonderschutzes für die gewerbliche Arbeiterin im ganzen fortschrittlich, im Landarbeiterinnenschutz dagegen rückständig ist. Die Erfahrungen, die mit den bestehenden Schutzmassnahmen gemacht wurden, fordern im ganzen zu einem Festhalten am jetzigen System, im einzelnen zu verschiedenen Verbesserungen auf.

Mit den bisher getroffenen Schutzmassnahmen ist die gewerbliche Arbeit der physiologischen und psychologischen Eigenart der Frau zwar noch unvollkommen, aber doch schon erfolgreich angepasst worden. Der Arbeiterinnensonderschutz hat den Frauen Besserungen ihrer Arbeitsbedingungen gebracht, hat zahllose Gesundheitsschäden hintangehalten, das Los der erwerbstätigen Mütter erleichtert und mit alledem die Arbeiterinnenschaft für die Erwerbsarbeit und für ihre sonstigen Frauenaufgaben tüchtiger gemacht.

Ein künftiger Ausbau des deutschen Arbeiterinnenschutzes wird an folgenden Stellen anzusetzen haben: Um die gewerbliche Frauenarbeit aus dem Stadium undifferenzierter Gelegenheitsarbeit mehr und mehr herauszubringen, um eine grössere Berufsständigkeit unter den Arbeiterinnen anzubahnen und das Verhältnis der Frauenlöhne zu den Männerlöhnen günstiger zu gestalten, wird die Ausbildung der Arbeiterinnen allgemein verbessert werden müssen, und zwar erstens durch eine vollkommnere Verwirklichung des Berufsschulgedankens, zweitens durch Anlernung breiter Arbeiterinnenschichten und Ausbildung eines Stammes von Facharbeiterinnen in den Betrieben. In dem Masse, in dem die weibliche Arbeitskraft nicht wegen ihrer grösseren

Billigkeit, sondern wegen ihrer spezifischen und qualifizierten Leistungen verwendet wird, wird auch eine Erweiterung des Sonderschutzes möglich sein, ohne dass gleichzeitig die Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt erschwert wird. Aufgabe des künftigen Mutterschutzes wird sein müssen, den Frauen, die in der Zeit vor und nach der Niederkunft mit der Arbeit aussetzen, eine grössere wirtschaftliche Sicherung zuteil werden zu lassen, und zwar erstens durch Verlängerung des Kündigungsschutzes und zweitens durch Erhöhung des Wochengeldes mit Hilfe von staatlichen Mitteln. Um den arbeitenden Müttern die Gewissheit zu geben, dass ihre Kinder während ihrer Erwerbstätigkeit von zuverlässigen Kräften gepflegt und beaufsichtigt werden, werden Krippen, Kindergärten und Kinderhorte mit gut geschultem Personal in grösserer Zahl einzurichten sein. — Mit diesen Massnahmen wird das Los der erwerbstätigen Mütter weiter erleichtert werden können.

Es werden sich jedoch auch mit Hilfe von Sonderschutzmassnahmen niemals Arbeitsverhältnisse schaffen lassen, die eine Vereinigung von ausserhäuslicher Erwerbsarbeit, Ehe und Kinderaufzucht ohne Ueberlastung der Frauen und ohne Schädigung der Familieninteressen ermöglichen. Das erstrebenswerte Ziel wird deshalb sein müssen, die Notwendigkeit der Erwerbsarbeit verheirateter Frauen in den Jahren, in denen sie Kinder zur Welt bringen und zu erziehen haben, zu beseitigen. Mit allgemeiner Besserung der wirtschaftlichen Lage geht wahrscheinlich die ehefrauliche Erwerbsarbeit wieder von selbst zurück. Werden Wirtschaft und Staat wieder finanziell leistungsfähiger, so hat es der Staat auch eher in der Hand, die Erwerbsarbeit von Müttern in der Zeit der Schwangerschaft, Geburt und Kleinkinderaufzucht durch Gewährung ausreichender Unterstützungen überflüssig zu machen. So lange ein erheblicher Prozentsatz der Frauen notgedrungen zur Erwerbsarbeit greift, müssen auch die Arbeiterinnenschutzmassnahmen auf Erleichterung der Frauenarbeit zugeschnitten sein; wird — wie z. B. in Kreisen männlicher

Arbeiter — mit der Forderung des Arbeiterinnenschutzes die Nebenabsicht verfolgt, die Zuteilung von Arbeit an Frauen zu erschweren, so heisst das, die Lage der Arbeiterinnen verschlimmern und ihnen jeden Schutz nehmen wollen. Es ist deshalb verständlich, dass die Arbeiterinnen einen derartigen „Schutz" ablehnen.

Für eine Neuregelung des Landarbeiterschutzes ist die baldige Vorlage eines Gesetzentwurfs dringend erwünscht. Für die Landarbeiterinnen kommen als Sonderschutz besonders in Frage: Bestimmungen über die Sicherung einer Mindestnachtruhe, Verbote gesundheitsschädlicher Arbeiten, Regelung der Arbeitszeit, insbesondere verheirateter Frauen, Bestimmungen zum Schutze der Frauen vor und nach der Niederkunft und die Bestellung staatlicher Aufsichtsorgane.

Ein wohldurchdachtes Sonderschutzsystem wird näher zu dem Ziele führen, jedes Glied im Wirtschafts- und Staatsorganismus auf die volle Höhe seiner Leistungsfähigkeit und sozialen Auswirkungsmöglichkeit zu bringen, zum Nutzen des Einzelnen und des Ganzen.

Lebenslauf.

Als Tochter des Oberlehrers Johannes Fischer und seiner Ehefrau Lina geb. Naether wurde ich, *Luise Käte Fischer*, am 24. 6. 1901 in Pegau (Freistaat Sachsen) geboren. Ich besitze die sächsische Staatsangehörigkeit und bin evangelisch-lutherischen Bekenntnisses.

Von Ostern 1907 bis Ostern 1914 besuchte ich die Bürgerschule und Selekta meiner Heimatstadt, von Ostern 1914 bis Ostern 1918 das Lyzeum in Zeitz und von Ostern 1918 bis Ostern 1921 die Oberrealschulstudienanstalt in Sondershausen.

Nach bestandener Reifeprüfung, Ostern 1921, widmete ich mich dem Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften vom S. S. 1921 bis W. S. 1921/22 an der Universität Leipzig, im S. S. 1922 an der Universität Kiel, vom W. S. 1922/23 bis S. S. 1925 an der Universität Jena, im W. S. 1925/26 an der Universität Leipzig. Im S. S. 1926 unterbrach ich mein Studium zur Ausübung praktischer Tätigkeit in Kinderheimen an der Nordsee. Vom W. S. 1926/27 bis S. S. 1928 war ich an der Universität Marburg immatrikuliert.

Das Rigorosum bestand ich am 6. Februar 1929. Zur Zeit bin ich beim Arbeitsamt Mittweida als Berufsberaterin beschäftigt.

Meine akademischen Lehrer waren

in Leipzig die Professoren *P. Barth, Hoffmann, Koschaker, Litt, Moll, Pohle, R. Schmidt, Schultze, Stieda, Volkelt, Würzburger;*

in Kiel *von Beckerath, Böhler, Engelhard, Harms, Jellinek, Maschke, Wedemeyer;*

in Jena *Gutmann, Hedemann, Jerusalem, Kessler, Koellreutter, Muss, Petersen, Scheibner;*

in Marburg *Busch, Häpke, Köppe, Troeltsch.*

Ihnen allen bin ich zu grossem Danke verpflichtet, besonders Herrn Prof. Dr. *Köppe*, der mir für die vorliegende Arbeit wertvolle Förderung zuteil werden liess.